

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KOTA BATU**

Disusun oleh:

Ryan Gaza Eka Putra

135020200111053

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih

Derajat Sarjana Ekonomi



**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG**

2017

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASAM JAWA SUMATERA UTARA”**.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Sehubungan dengan selesainya skripsi ini, penulis telah mendapatkan bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Keluarga tercinta yang selalu memberi doa, motivasi, dan materi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Rahaditya Yudianto, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak pelajaran serta meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi hingga selesai.
3. Bapak Prof. Dr. Achmad Sudiro, SE., ME. selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan arahan dan bimbingan untuk kesempurnaan skripsi ini.

4. Bapak Bayu Ilham Pradana, SE., MM. selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan arahan dan bimbingan untuk kesempurnaan skripsi ini.
5. Seluruh pegawai Dinas Sosial Kota Batu yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir.
6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang yang senantiasa memberikan ilmu, saran, dan arahan kepada penulis.
7. Kawan-kawan Komisi Perjaka Ting-ting.
8. Terima kasih untuk teman-teman Manajemen 2013.
9. Semua pihak yang tidak bisa penulis ucapkan satu per satu.

Semoga segala bantuan dan motivasi yang telah diberikan oleh semua pihak kepada penulis akan dibalas oleh Allah SWT. Penulis telah memberikan karya semaksimal mungkin dalam penyusunan skripsi ini. Namun, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Malang, 31 Oktober 2017

Ryan Gaza Eka Putra

DAFTAR ISI

| | |
|------------------------------|-------------|
| Kata Pengantar | i |
| Daftar Isi | iii |
| Daftar Tabel..... | viii |
| Daftar Gambar | ix |
| Daftar Lampiran | x |
| Abstrak..... | xi |

BAB I : PENDAHULUAN

| | |
|------------------------------|---|
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 4 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 4 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 5 |

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

| | |
|---|----|
| 2.1 Landasan Teori | 6 |
| 2.1.1 Stres Kerja..... | 6 |
| A. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja | 8 |
| B. Reaksi Terhadap Stres Kerja | 13 |
| C. Gejala Stres Kerja | 14 |
| D. Mengelola Stres Kerja | 14 |
| 2.1.2 Kepuasan Kerja | 16 |
| A. Pengertian Kepuasan Kerja | 17 |
| B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja | 18 |
| C. Teori-Teori Kepuasan Kerja | 21 |
| D. Konsekuensi Ketidakpuasan Kerja..... | 23 |
| E. Pengukuran Kepuasan Kerja..... | 24 |
| 2.1.3 Kinerja Karyawan | 26 |
| A. Pengertian Kinerja Karyawan | 26 |
| B. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan..... | 28 |

| | |
|--|----|
| C. Ukuran Kinerja Karyawan..... | 29 |
| 2.1.4 Hubungan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja karyawan..... | 29 |
| A. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan..... | 30 |
| B. Hubungan Stres kerja dengan Kinerja Karyawan..... | 30 |
| 2.2 Kerangka Pikiran | 34 |
| 2.3 Hipotesis | 35 |

BAB III : METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| 3.1 Jenis Penelitian | 38 |
| 3.2 Lokasi Penelitian | 38 |
| 3.3 Populasi Penelitian..... | 38 |
| 3.3.1 Populasi | 38 |
| 3.4 Sumber Data | 39 |
| 3.4.1 Sumber Data Primer..... | 39 |
| 3.4.2 Sumber Data Sekunder | 39 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data | 39 |
| 3.6 Variabel Penelitian..... | 40 |
| 3.7 Definisi Operasional Variabel | 41 |
| 3.7.1 Kepuasan Kerja..... | 41 |
| 3.7.2 Stres Kerja..... | 42 |
| 3.7.3 Kinerja Karyawan | 44 |
| 3.8 Skala Pengukuran | 46 |
| 3.9 Uji Instrumen Penelitian | 46 |
| 3.9.1 Uji Validitas | 46 |
| 3.9.2 Uji Reliabilitas | 47 |
| 3.10 Metode Analisis Data | 47 |
| 3.10.1 Analisis Deskriptif | 47 |
| 3.10.2 Analisis Regresi Linier Berganda | 48 |
| 3.11 Uji Hipotesis | 51 |

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian..... | 54 |
| 4.1.1 Lokasi Dinas Sosial Kota Batu | 54 |
| 4.1.2 Sejarah Dinas Sosial Kota Batu | 54 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Sosial Kota Batu | 55 |
| 4.1.4 Deskripsi Pekerjaan Dinas Sosial Kota Batu | 57 |
| 4.2 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas | 67 |
| 4.2.1 Hasil uji Validitas | 67 |
| 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas | 69 |
| 4.3 Karakteristik Responden..... | 70 |
| 4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 70 |
| 4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 70 |
| 4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan | 71 |
| 4.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 71 |
| 4.3.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja | 72 |
| 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden | 72 |
| 4.4.1 Variabel Kepuasan Kerja (X_1) | 73 |
| 4.4.2 Variabel Stres Kerja (X_2) | 74 |
| 4.4.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... | 76 |
| 4.5 Hasil Analisis Regresi | 78 |
| 4.5.1 Hasil Uji Asumsi Klasik | 78 |
| A. Hasil Uji Normalitas..... | 78 |
| B. Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 79 |
| C. Hasil Uji Multikolinieritas..... | 81 |
| 4.5.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda..... | 82 |
| 4.5.3 Koefisien Determinasi | 83 |
| 4.6 Hasil Uji Hipotesis..... | 84 |
| 4.6.1 Hasil Uji Hipotesis I (Uji F)..... | 84 |

| | |
|---|----|
| 4.6.2 Hasil Uji t..... | 85 |
| A. Hasil Uji Hipotesis II (Variabel Kepuasan Kerja) | 85 |
| B. Hasil Uji Hipotesis III (Variabel Stres Kerja) | 86 |
| 4.6.3 Hasil Uji Hipotesis IV (Uji Dominan) | 87 |
| 4.7 Pembahasan Hasil Penelitian | 88 |

BAB V : PENUTUP

| | |
|-----------------------------------|----|
| 5.1 Kesimpulan | 91 |
| 5.2 Saran | 92 |
| 5.3 Keterbatasan Penelitian | 93 |

| | |
|-----------------------------|-----------|
| DAFTAR PUSTAKA | 95 |
|-----------------------------|-----------|

| | |
|----------------------|-----------|
| LAMPIRAN..... | 98 |
|----------------------|-----------|

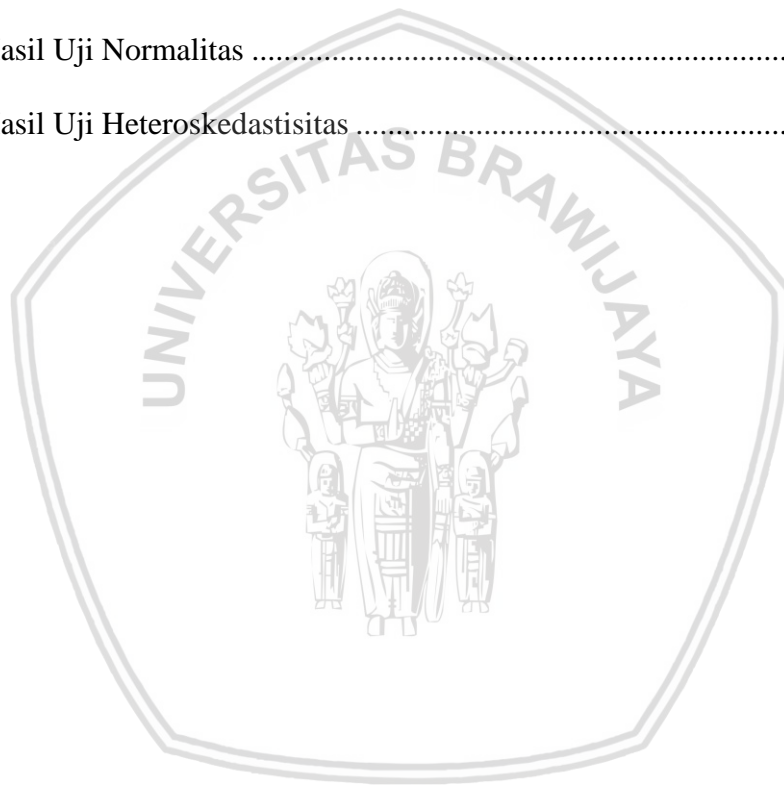


DAFTAR TABEL

| No. | Judul Tabel | Hal |
|------|--|-----|
| 2.1 | Penelitian Terdahulu | 32 |
| 3.1 | Definisi Operasional Variabel..... | 45 |
| 3.2 | Pengukuran Skala Likert | 46 |
| 4.1 | Hasil Uji Validitas..... | 68 |
| 4.2 | Hasil Uji Reliabilitas | 69 |
| 4.3 | Responden Berdasarkan Usia..... | 70 |
| 4.4 | Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 70 |
| 4.5 | Responden Berdasarkan Status Perkawinan | 71 |
| 4.6 | Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 71 |
| 4.7 | Responden Berdasarkan Masa Kerja | 72 |
| 4.8 | Interpretasi Skor Nilai Rata-Rata..... | 73 |
| 4.9 | Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X_1)..... | 73 |
| 4.10 | Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X_2)..... | 75 |
| 4.11 | Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 77 |
| 4.12 | Hasil Uji Multikolinieritas | 81 |
| 4.13 | Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda | 82 |
| 4.14 | Hasil Koefisien Determinasi | 83 |
| 4.15 | Hasil Uji Hipotesis I (Uji F)..... | 84 |
| 4.16 | Hasil Uji Hipotesis II (Variabel Kepuasan Kerja) | 86 |
| 4.17 | Hasil Uji Hipotesis III (Variabel Stres Kerja)..... | 86 |
| 4.18 | Hasil Uji Hipotesis IV (Uji Dominan) | 87 |

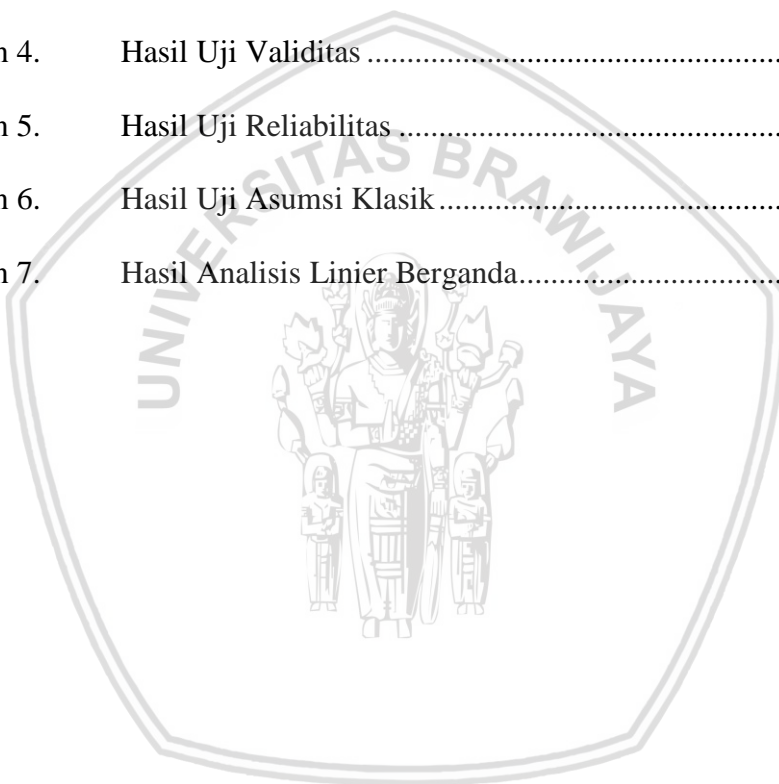
DAFTAR GAMBAR

| No. | Judul Gambar | Hal |
|-----|--|-----|
| 2.1 | Model Hipotesis | 35 |
| 2.2 | Kerangka Pikir Penelitian | 37 |
| 4.1 | Struktur Organisasi Dinas Sosial Kota Batu | 56 |
| 4.2 | Hasil Uji Normalitas | 79 |
| 4.3 | Hasil Uji Heteroskedastisitas | 80 |



DAFTAR LAMPIRAN

| No. | Judul Lampiran | Hal |
|-------------|--|------------|
| Lampiran 1. | Kuesioner Penelitian | 98 |
| Lampiran 2. | Karakteristik Responden..... | 101 |
| Lampiran 3. | Distribusi Frekuensi Jawaban Responden | 103 |
| Lampiran 4. | Hasil Uji Validitas | 110 |
| Lampiran 5. | Hasil Uji Reliabilitas | 112 |
| Lampiran 6. | Hasil Uji Asumsi Klasik | 114 |
| Lampiran 7. | Hasil Analisis Linier Berganda..... | 116 |



**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KOTA BATU**

Disusun Oleh:

Ryan Gaza Eka Putra

NIM. 135020200111053

Dosen Pembimbing:

Rahaditya Yunianto, SE., MM

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Sosial Kota Batu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Dinas Sosial Kota Batu yang berjumlah 35 orang pegawai. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala *Likert*. Sedangkan, analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan uji t, uji F, dan uji dominan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara individual (parsial) Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh dan Stres Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Sosial Kota Batu. Secara bersama-sama (simultan) Kepuasan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Sosial Kota Batu. Variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki koefisien regresi bertanda positif yang berarti jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Variabel Stres Kerja (X2) memiliki koefisien regresi bertanda positif yang berarti apabila stres kerja menurun maka tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X1) mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Sosial Kota Batu.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan.

**INFLUENCE OF WORK STRESS AND WORK SATISFACTION ON
PERFORMANCE OF EMPLOYEE IN SOCIAL DEPARTMENT OF BATU CITY**

By:

Ryan Gaza Eka Putra

Student Number 135020200111053

Advisor:

Rahaditya Yuniarto, SE., MM

ABSTRACT

This study was carried out on the office of Social Department of Batu City. The objective is to analyze the influence of work stress and work satisfaction on the performance of employees. This explanatory research explains the causal relation among the variables through hypothesis testing. The population of this research is the entire 35 permanent employees of Social Department of Batu City. The data were collected through questionnaires measured in Likert's scale. The data analysis uses descriptive analysis and multiple linear regression analysis with t test, f test, and dominance test. The results show that, partially, work satisfaction (X1) has significantly effect on the performance of employees and work stress (X2) has no significantly effect on the performance of employees of Social Department of Batu City. Simultaneously, work satisfaction has significantly (X1) and work stress (X2) has significantly effect on the performance of employees of Social Department of Batu City. Variable of work satisfaction (X1) has a positive regression coefficient, which means that, if work satisfaction increases, employee performance will also increase. On the contrary, variable of work stress (X2) has a positive regression coefficient, which means that, if work stress decreases, not effect employee performance. Furthermore, the results also show that work satisfaction (X1) has the most dominant effect on the performance of employees of Social Department of Batu City.

Keywords: work satisfaction, work stress, employee performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kota Batu merupakan salah satu daerah otonom di Provinsi Jawa Timur yang mengandalkan sektor pariwisata untuk meningkatkan pendapatan asli daerahnya (PAD). Upaya membangun sektor pariwisata di Kota Batu ke depan sudah sepatutnya menerapkan konsep pariwisata yang berkelanjutan (*sustainable tourism*), berwawasan lingkungan dan pemberdayaan masyarakat, yaitu masyarakat berperan dalam pengelolaan aset pariwisata desa, tidak saja sebagai obyek tetapi sekaligus menjadi subyek atau pelaku sehingga nilai-nilai konservasi, pemberdayaan masyarakat, ekonomi dan pendidikan akan dapat terwujud dengan sendirinya. Dinas Sosial Kota Batu diharapkan mampu merumuskan kebijakan teknis, menyelenggarakan urusan Bidang Sosial serta pelayanan umum sesuai dengan lingkup tugas, pembinaan dan pelaksanaan tugas di Bidang Sosial.

Menurut Dinas Sosial kota Batu, masih banyak warga Kota Batu yang belum bisa memanfaatkan potensi yang ada seperti pada sektor pariwisata. Warga belum tahu cara memanfaatkan dan belum berani memanfaatkan potensi tersebut karena takut gagal saat berbisnis. Penting bagi Dinas Sosial Kota Batu untuk meningkatkan kinerja pegawainya di saat masih banyak persoalan sosial di Kota Batu, seperti mempermudah para warga yang ingin mendirikan usaha, memberikan pelatihan kerja atau usaha bagi keluarga miskin agar berani berkembang, dan permasalahan sosial lainnya yang perlu diselesaikan oleh para pegawai Dinas Sosial Kota Batu secara cepat dan sesuai prosedur.

Dinas Sosial merupakan lembaga teknis daerah yang mengemban Urusan Wajib Pemerintah Bidang Sosial, berada di bawah Pemerintah Kota Batu dan bertanggung jawab kepada Walikota Batu. Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Batu Nomor 5 Tahun 2013 tentang susunan organisasi dan tata kerja dinas daerah Kota Batu telah ditetapkan pembentukan tugas, fungsi dan susunan organisasi Dinas Sosial Kota Batu, berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud maka perlu menetapkan penjabaran tugas dan fungsi Dinas Sosial Kota Batu.

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan. Sumber daya yang berkualitas dapat dilihat dari pelaksanaan setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2009:1). Pengelolaan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara profesional, agar sumber daya manusia tersebut dapat bekerja secara produktif.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres kerja, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya. Handoko (2001:143) menyebutkan dalam hal ini ada dua kondisi utama karyawan yang penting untuk dikaji, yaitu mengenai masalah kepuasan kerja dan stres kerja karyawan. Kepuasan kerja dan stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Stres kerja yang dialami karyawan dapat mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja perusahaan. Sebenarnya stres merupakan suatu hal yang wajar terjadi pada setiap individu yang terbentuk dalam diri manusia. Walaupun stres tidak dapat dihilangkan, namun stres dapat dikurangi dan dikelola. Cara terbaik untuk mengurangi stres adalah dengan menangani penyebab-penyebabnya. Departemen personalia hendaknya membantu para karyawan untuk memperbaiki kemampuan mereka dalam menghadapi stres, seperti memberikan program-program pelatihan untuk dapat menangani stres yang dialami karyawan (Handoko, 2001:152). Faktor-faktor penyebab stres kerja dapat digolongkan antara lain faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu (Robbins, 2001:305).

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja dapat mengarahkan seorang karyawan pada perilaku yang positif dan negatif terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa memiliki kepuasan dalam bekerja akan cenderung untuk bertahan lebih besar dan memberikan kontribusi sebesar-besarnya kepada perusahaan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja dapat bekerja dengan penuh semangat, aktif, dan memberikan prestasi lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Menurut Mangkunegara (2009:117) karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, karyawan akan merasa tidak puas.

Dinas Sosial Kota Batu dengan kualitas sumber daya manusia yang baik diharapkan dapat melayani masyarakat secara maksimal, dimulai dengan

memperhatikan tingkat kepuasan kerja dan stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada instansi terkait.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KOTA BATU”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah variabel kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Batu?
2. Apakah variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Batu?
3. Apakah variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Batu?
4. Variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Batu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Batu.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Batu.

3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Batu.
4. Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Batu.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi bagi Dinas Sosial Kota Batu dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai untuk kepentingan instansi di masa yang akan datang.

2. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan suatu organisasi maupun perusahaan.

3. Bagi Peneliti Lainnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Batu.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Stres Kerja

Tingginya biaya hidup, semakin beratnya persaingan serta tuntutan hidup yang semakin meningkat dapat mengakibatkan stres kerja. Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres pada karyawan.

Stres kerja dapat digolongkan antara lain faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu (Robbins, 2001:305). Stres kerja yang dialami karyawan dapat mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja perusahaan. Sebenarnya stres merupakan suatu hal yang wajar terjadi pada setiap individu yang terbentuk dalam diri manusia. Walaupun stres tidak dapat dihilangkan, namun stres dapat dikurangi dan dikelola. Cara terbaik untuk mengurangi stres adalah dengan menangani penyebab-penyebabnya. Departemen personalia hendaknya membantu para karyawan untuk memperbaiki kemampuan mereka dalam menghadapi stres, seperti memberikan program-program pelatihan untuk dapat menangani stres yang dialami karyawan (Handoko, 2001:152).

Menurut Mangkunegara (2013:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan saat menghadapi pekerjaan. Hal ini dapat terlihat dari emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, cemas, tegang, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Hasibuan (2013:204) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi gelisah dan merasakan kekhawatiran kronis. Sama halnya menurut Siagian (2014:300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik dapat berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungan, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya.

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2008:368) stres adalah suatu kondisi dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa stres merupakan suatu keadaan yang dialami seseorang di lingkungan sekitarnya yang dapat menyebabkan fisik seseorang menjadi terganggu. Seseorang yang mengalami stres akan mudah gugup, emosional, dan mengalami ketegangan pada kondisi fisik. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan.

Menurut Rivai dan Sagala (2009:1008) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Menurut Mangkunegara (2013:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan saat menghadapi pekerjaan. Gejala stres ini dapat terlihat dari beberapa gejala, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, cemas, tegang, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa tertekan dalam menghadapi pekerjaan dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Hasilnya karyawan dapat mengalami stres kerja yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja.

A. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Hani Handoko dalam Martoyo (2007:160) ada dua kategori penyebab stres, yaitu *On The Job* (dalam perusahaan) dan *Off The Job* (luar perusahaan), adalah sebagai berikut:

1. *On the Job Stress*. Penyebab stres yang terjadi di dalam perusahaan, antara lain sebagai berikut:
 - a. Beban kerja yang berlebihan.
 - b. Tekanan atau desakan waktu.
 - c. Kualitas supervisi yang jelek.
 - d. Iklim politis yang tidak aman.
 - e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
 - f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggungjawab.
 - g. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*).

- h. Frustrasi.
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
- j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
- k. Berbagai bentuk perubahan.

2. *Off the Job Stress*. Stres yang terjadi diluar perusahaan yang berpengaruh dari diri karyawan, antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Kekhawatiran finansial.
- b. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak.
- c. Masalah-masalah fisik.
- d. Masalah-masalah perkawinan (misal perceraian).
- e. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal.
- f. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Baik *on the job stress* maupun *off the job stress* tersebut harus menjadi perhatian pimpinan, terutama departemen personalia untuk segera mendapatkan penanganan.

Menurut Robbins (2001:305) terdapat tiga kategori potensi pemicu stres, diantaranya:

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi perancangan struktur organisasi, hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat stres karyawan. Faktor lingkungan dipengaruhi oleh:

a. Ketidakpastian ekonomi

Apabila perekonomian pada suatu negara menurun, maka kebanyakan masyarakat akan mengalami kecemasan. Kondisi ekonomi yang menurun sering diiringi oleh pengurangan tenaga kerja yang permanen, pemberhentian massal, pengurangan gaji, pekan kerja yang lebih singkat, dan lain sebagainya.

b. Ketidakpastian politik

Ketidakpastian politik tidak terlalu memicu stres di beberapa negara yang sistem politiknya stabil, di mana perubahan biasanya dijalankan sesuai aturan yang pasti. Contohnya, kesulitan Korea Utara berintegrasi dengan Korea Selatan dapat menyebabkan stres pada masyarakat di kedua negara.

c. Ketidakpastian teknologi

Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres. Inovasi-inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi usang dalam waktu singkat. Komputer, sistem robotik, otomatisasi, dan berbagai bentuk inovasi teknologis lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan dapat membuat stres.

2. Faktor Organisasi

Dalam sebuah organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya stres, antara lain yaitu:

a. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang berkaitan dengan jumlah pekerjaan seseorang. Faktor tuntutan tugas ini mencakup desain pekerjaan dari setiap individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.

b. Tuntutan peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi tersebut.

c. Tuntutan antar pribadi

Tuntutan antar pribadi yaitu suatu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya diantara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

d. Struktur organisasi

Struktur organisasi mampu menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi dan tingkat peraturan di mana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan contoh potensi timbulnya stres.

e. Kepemimpinan organisasi

Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial eksekutif senior organisasi. Beberapa pemimpin organisasi menciptakan budaya yang dicirikan oleh suatu ketegangan, rasa takut, dan perasaan cemas.

Memberikan tekanan yang tidak realistis untuk berkinerja dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang sangat ketat, dan secara rutin memberhentikan atau memecat karyawan yang kurang dapat mengikuti aturan.

f. Tahap kehidupan organisasi

Suatu organisasi beroperasi melalui sebuah siklus yang meliputi pendirian, tumbuh, menjadi dewasa, hingga mengalami penurunan. Tahap kehidupan organisasi yaitu dimana organisasi tersebut berada dalam siklus empat tahap ini, yang menciptakan suatu masalah dan tekanan yang berbeda bagi para karyawan.

3. Faktor Individu

Faktor individu yang mampu menimbulkan stres, diantaranya:

a. Masalah keluarga

Kesulitan pernikahan dan pecahnya sebuah hubungan keluarga, merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan dan dapat terbawa ke tempat kerja.

b. Masalah ekonomi

Masalah ekonomi yang diciptakan oleh individu yang terlalu terbuka perihal sumber daya keuangan seseorang, merupakan perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mampu mengalihkan perhatian karyawan dari dunia kerja.

c. Kepribadian

Gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan sebenarnya berasal dari kepribadian individu tersebut.

B. Reaksi Terhadap Stres Kerja

Reaksi seseorang terhadap stres bermacam-macam tergantung pada kemampuan pengendalian diri dari setiap individu yang bersangkutan. Menurut Martoyo (2007:161) ada beberapa reaksi terhadap stres adalah sebagai berikut:

- a. Murung, sedih seakan-akan tidak ada jalan keluar yang dapat ditembus dalam mengatasi stres.
- b. Tenang dan penuh kewaspadaan dalam mencari jalan keluar yang terbaik yang dapat ditembus.
- c. Dingin, tak peduli dan tak ambil pusing meskipun dirasakan ada suatu stres.
- d. Agresif, dan bereaksi cepat dalam upaya mengatasi stres, tanpa ragu-ragu cepat melangkah dalam mencari jalan keluar.

T. Hani Handoko dalam Martoyo (2007:161) membedakan dua tipe orang yang didasarkan pada reaksi terhadap situasi stres, sebagai berikut:

a. Orang tipe “A”

Yakni individu yang agresif dan kompetitif, menetapkan standar-standar tinggi dan meletakkan diri dibawah tekanan waktu yang konstan. Mereka bahkan masih giat di pelbagai kegiatan, baik yang bersifat rekreatif maupun sosial kemasyarakatan. Mereka kurang menyadari bahwa berbagai stres yang dialami sebenarnya karena perbuatan sendiri.

b. Orang tipe “B”

Yakni individu yang lebih rileks dan tidak suka menghadapi masalah atau orang yang *easy going*. Mereka menerima situasi-situasi yang ada dan bekerja di dalamnya serta tidak senang bersaing.

C. Gejala Stres Kerja

Menurut Robbins (2001:309) stres dapat muncul melalui beberapa cara, dapat dilihat dari tiga kategori umum, yaitu:

- a. Gejala fisiologis, yaitu perubahan yang terjadi pada metabolisme organ tubuh manusia seperti keluar keringat secara berlebihan, meningkatnya laju detak jantung dan pernafasan, meningkatnya tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.
- b. Gejala psikologis, yaitu suatu gejala yang timbul dari sikap seseorang yang dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Stres ini muncul dalam keadaan psikologis, seperti: ketegangan, kecemasan, kegelisahan, mudah marah, rasa bosan, dan suka menunda-nunda.
- c. Gejala perilaku, merupakan suatu perubahan yang berkaitan dengan perilaku seseorang. Gejala ini mencakup perubahan dalam produktivitas, seperti kinerja seseorang menurun, tingginya tingkat absensi, berbicara tidak tenang, perubahan kebiasaan makan, gelisah, dan gangguan tidur.

D. Mengelola Stres Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2009:1008) bagi seorang individu penting untuk melakukan pendekatan stres, karena stres dapat mempengaruhi kehidupan,

kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Bagi perusahaan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi dan efektifitas perusahaan secara keseluruhan. Terdapat dua pendekatan pengelolaan stres kerja, yaitu:

1. Pendekatan individu meliputi:

- Meningkatkan keimanan
- Melakukan meditasi dan pernapasan
- Melakukan kegiatan olahraga
- Melakukan relaksasi
- Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
- Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan

2. Pendekatan perusahaan meliputi:

- Melakukan perbaikan iklim organisasi
- Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
- Menyediakan sarana olahraga
- Melakukan analisis dan kejelasan tugas
- Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
- Melakukan restrukturisasi tugas
- Menerapkan konsep Manajemen Berdasarkan Sasaran

Menurut Robbins (2001:311) terdapat dua pendekatan dalam mengelola stres kerja, yaitu:

1. Pendekatan Individu

Karyawan dapat memikul tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stres. Strategi individu yang telah terbukti efektif mencakup pelaksanaan teknik-teknik manajemen waktu, meningkatkan latihan fisik, pelatihan pengenduran (relaksasi), dan perluasan jaringan dukungan sosial.

2. Pendekatan Organisasi

Beberapa faktor yang menyebabkan stres terutama tuntutan tugas dan peran, serta struktur organisasi yang dikendalikan oleh manajemen. Dengan demikian faktor-faktor ini dapat dimodifikasi atau diubah. Strategi yang mungkin ingin dipertimbangkan oleh manajemen antara lain perbaikan seleksi personil dan penempatan kerja, penggunaan penempatan tujuan yang realistis, perancangan ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan karyawan, perbaikan komunikasi organisasi, dan penegakan program kesejahteraan korporasi.

2.1.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya menunjukkan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja dan lingkungan tempat kerja. Kepuasan kerja penting dimiliki seorang karyawan agar organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuan. Untuk itu, organisasi atau perusahaan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan.

A. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2013:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini mencerminkan moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut Fathoni (2006:174) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Hal ini dapat terlihat dari kedisiplinan kerja, moral kerja, dan prestasi kerja. Secara tidak langsung, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Robbins dan Judge (2015:46) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Sama halnya menurut Siagian (2014:295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang – baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif – tentang pekerjaannya. Pemahaman tentang kepuasan kerja dapat terwujud bila kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, keinginan pindah, usia pekerjaan, tingkat jabatan, dan besar kecilnya organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti gaji yang diterima, hubungan pegawai dengan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang

berhubungan dengan dirinya antara lain seperti umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.

Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan yang dimiliki seorang pekerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kepuasan kerja merupakan suatu ukuran bagi organisasi atau perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Luthans (2006:244) ada lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja di antaranya adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja. Adapun mengenai kondisi kerja, Luthans berpendapat bahwa faktor kondisi kerja memiliki pengaruh kecil terhadap kepuasan kerja, karena efek lingkungan kerja terhadap kepuasan sama halnya dengan efek rekan kerja.

1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan kerja. Penelitian menemukan bahwa pekerjaan berhubungan dengan kepribadian dan kepuasan kerja. Beberapa unsur paling penting dari kepuasan kerja adalah pekerjaan yang menarik dan menantang. Lalu survei terbaru menemukan bahwa pengembangan karir merupakan hal yang paling penting.

2. Gaji

Gaji atau upah merupakan faktor yang diharapkan karyawan dalam kepuasan kerja. Karyawan memandang gaji sebagai jumlah bayaran yang diterima dari kontribusi pekerjaan yang dilakukan terhadap perusahaan.

Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kepuasan pada tingkat kebutuhan yang lebih tinggi.

3. Promosi

Kesempatan promosi memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini karena promosi memiliki bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan. Misalnya, karyawan yang dipromosikan atas dasar senioritas sering mengalami kepuasan kerja, tetapi tidak sebanyak karyawan yang dipromosikan atas dasar kinerja.

4. Pengawasan

Pengawasan (supervisi) merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, penyelia mengukur menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Hal itu secara umum dapat dimanifestasikan dalam cara-cara seperti, meneliti seberapa baik kerja karyawan, memberikan nasihat dan bantuan pada karyawan, dan berkomunikasi dengan karyawan secara personal maupun dalam konteks pekerjaan.

Dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti seorang manajer yang memungkinkan karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan. Dalam banyak kasus, cara ini menyebabkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Iklim

partisipasi yang diciptakan penyelia memiliki efek yang lebih tinggi pada kepuasan pekerja daripada partisipasi pada keputusan tertentu.

5. Rekan kerja

Sifat alami dari kelompok atau tim kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja. Pada umumnya, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan. Kelompok kerja, terutama tim yang “kuat”, bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota karyawan. Penelitian terbaru menemukan bahwa kelompok yang memerlukan kesalingtergantungan antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan, akan membuat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kelompok kerja atau tim yang efektif membuat pekerjaan menjadi menyenangkan.

6. Kondisi kerja

Kondisi kerja memiliki pengaruh kecil terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerja bagus (misalnya bersih, lingkungan menarik), karyawan akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan. Jika kondisi kerja buruk (misalnya udara panas, lingkungan bising), karyawan akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan. Dengan kata lain, efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek rekan kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak akan ada masalah kepuasan kerja. Tetapi jika segalanya berjalan buruk, masalah ketidakpuasan kerja akan muncul. Kebanyakan karyawan tidak menganggap kondisi kerja sebagai masalah yang besar, kecuali jika lingkungan kerja benar-benar buruk.

Menurut Mangkunegara (2013:120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaan.

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (*IQ*), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

C. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:120), terdapat enam teori kepuasan kerja, antara lain:

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity-in-equity*. Menurut teori ini puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain. Jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equal*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, bila tidak seimbang (*inequal*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya, *under compensation inequity* (ketidakseimbangan

yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter yang berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Sedangkan Locke (1969) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan, maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila mendapatkan apa yang dibutuhkan. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai akan merasa tidak puas.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Group Reference Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukan bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap oleh para pegawai sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut dijadikan para pegawai sebagai tolok ukur

untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Ada dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor motivasi (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan bawahan, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor motivasi meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

D. Konsekuensi Ketidakpuasan Kerja

Ada konsekuensi pada saat karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan ada juga konsekuensi jika karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge (2015:52) ada empat respon pekerja terhadap ketidakpuasan, respon-respon tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Keluar (*exit*)

Perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi, misalnya mengundurkan diri dan mencari kedudukan yang baru.

2. Aspirasi (*voice*)

Secara aktif berusaha untuk memperbaiki kondisi, misalnya memberi saran perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan berbagai bentuk kegiatan serikat pekerja.

3. Kesetiaan (*Loyalty*)

Secara pasif menunggu membaiknya kondisi, misalnya membela organisasi saat menghadapi ancaman eksternal dan mempercayai organisasi maupun manajemennya untuk mengerjakan hal yang benar.

4. Pengabaian (*Neglect*)

Secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, misalnya ketidakhadiran karyawan dan keterlambatan secara terus menerus, dan tingkat kesalahan bertambah.

E. Pengukuran Kepuasan Kerja

Mengukur kepuasan kerja karyawan adalah salah satu cara untuk menilai atau menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013:126) pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara:

- a. Pengukur Kepuasan Kerja dengan Skala Indeks Deskripsi Jabatan, pengukuran ini dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hulin pada tahun 1969. Dalam penggunaannya, pegawai ditanyai mengenai pekerjaan maupun jabatan yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk. Skala pengukuran sikap dibagi menjadi lima area, yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi, dan

coworker. Setiap pertanyaan yang diajukan harus dijawab oleh pegawai dengan cara menandai jawaban ya, tidak, atau tidak ada jawaban.

b. Pengukur Kepuasan Kerja Berdasarkan Ekspresi Wajah

Mengukur kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Kunin pada Tahun 1955. Skala ini terdiri dari seri gambar wajah-wajah orang mulai dari sangat gembira, gembira, netral, cemberut, serta sangat cemberut. Pegawai diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat itu.

c. Pengukur Kepuasan Kerja dengan Kuesioner Minnesota

Pengukuran kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Weiss, Dawis, dan England pada tahun 1967. Skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan. Pegawai diminta memilih satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya.

Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2011:511) ada tiga cara yang digunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu:

1. *Rating scales* dan kuesioner

Rating scales dan kuesioner merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja ini paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner dan *rating scales* secara khusus yang telah dipersiapkan.

2. *Critical incidents*

Disini karyawan menjelaskan kejadian yang berhubungan dengan pekerjaan yang dirasakan, terutama memuaskan atau tidak memuaskan.

3. Interviews

Interviews merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja.

Berdasarkan hal tersebut, pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan kepada karyawan dengan menggunakan lima alternatif jawaban, yaitu: sangat puas, puas, netral, tidak puas, dan sangat tidak puas. Dengan lima jawaban alternatif tersebut, dapat dilakukan perhitungan untuk menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi atau perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Sebenarnya, kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Simamora (2006:339) kinerja karyawan mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah

pekerjaan. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009:549) kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Tika (2012:121) kinerja karyawan adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sama halnya menurut Prawirosentono (2008:2) kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang dimiliki seorang karyawan untuk dapat mencapai hasil kerja yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Sebuah organisasi atau perusahaan harus melakukan penilaian kinerja pada karyawan agar dapat mencapai tujuan.

B. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Handoko (2001:143) menyebutkan ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek

ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya. Dalam hal ini ada dua kondisi utama karyawan yang penting untuk dikaji, yaitu mengenai masalah kepuasan kerja dan stres kerja karyawan. Kepuasan kerja dan stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2013:67) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang dapat menggerakkan diri karyawan agar lebih terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

C. Ukuran Kinerja Karyawan

Mengenai ukuran kinerja karyawan, Wibowo (2011:246) menjelaskan mengenai ukuran kinerja individu sebagai berikut:

1. Kuantitas adalah bentuk kesesuaian jumlah hasil kerja dengan standar dan target yang telah ditetapkan perusahaan, serta peningkatan jumlah tugas yang mampu karyawan selesaikan.

2. Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Kualitas kerja diukur dengan indikator ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja.
3. Produktivitas, yang dapat diukur sebagai hasil kerja per karyawan.
4. Ketepatan waktu, yang dapat diukur dengan seberapa banyak pekerjaan yang bisa diselesaikan tepat waktu yang sesuai dengan standar perusahaan. Jadwal memulai dan mengakhiri pekerjaan sesuai dengan peraturan perusahaan.
5. Pengawasan biaya, dapat diukur dengan seberapa besar biaya yang digunakan per unit produksi, besarnya upah buruh baik langsung maupun tidak langsung.

2.1.4 Hubungan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Berbagai penelitian telah banyak dilakukan untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Noor (2016:88) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Timur Surabaya periode Tahun 2013 – Februari 2014)”. Hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Timur Surabaya.

Dan dari penelitian yang dilakukan oleh Isvandiari (2015:95) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisatajaya Batu-Malang (Kusuma Agrowisata)”.

A. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada saat organisasi atau perusahaan memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan dapat memberikan keadaan yang diharapkan. Kepuasan kerja adalah salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang karyawan melaksanakan pekerjaan.

Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Organisasi atau perusahaan dengan karyawan yang terpuaskan cenderung lebih efektif dibandingkan dengan karyawan yang kurang terpuaskan.

B. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan saat menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013:157). Masalah-masalah tentang stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan. Tekanan dan tuntutan pekerjaan yang semakin berat, serta adanya masalah-masalah dari luar organisasi atau perusahaan dapat meningkatkan stres kerja bagi karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hermita (2012:80), Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep diperoleh hasil bahwa terdapat dua variabel yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja, yaitu *stressor* individu dan *stressor* kelompok. Sedangkan untuk faktor organisasi tidak memiliki pengaruh

signifikan terhadap kinerja dan variabel *stressor* kelompok sebagai faktor yang dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep.

Berikut disajikan ringkasan penelitian terdahulu dalam bentuk Tabel 2.1.



Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti (Tahun) | Judul | Tujuan Penelitian | Variabel | Metode Analisis Data | Hasil Penelitian | Perbandingan | |
|----|-----------------------|--|--|--|-------------------------|---|---|--|
| | | | | | | | Persamaan | Perbedaan |
| 1. | Tommy Meilitza (2009) | Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan ATC Makassar <i>Air Traffic Service Centre</i> PT. Angkasa Pura I. 2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ATC Makassar <i>Air Traffic Service Center</i> PT. Angkasa Pura I. | Independen: Stres Kerja, Motivasi Kerja Dependen: Kinerja Karyawan | Regresi Linier Berganda | 1. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan | X ₁ dan Y (Stres Kerja dan Kinerja Karyawan) | X ₂ (Motivasi Kerja dan Objek Penelitian) |
| 2. | Nazirah (2014) | Hubungan Antara Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya | 1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Darul Makmur 2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Darul Makmur 3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Darul Makmur | Independen: Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan | Regresi Linier Berganda | 1. Iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | X ₃ dan Y (Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan) | X ₁ dan X ₂ (Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Objek Penelitian) |

Bersambung ke halaman berikutnya

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti (Tahun) | Judul | Tujuan Penelitian | Variabel | Metode Analisis Data | Hasil Penelitian | Perbandingan | |
|----|----------------------------------|---|--|--|-------------------------|---|--|---|
| | | | | | | | Persamaan | Perbedaan |
| 3. | Andi Rafika Chandra Alida (2011) | Pengaruh Faktor Situasional dan Faktor Individual Terhadap Kinerja Karyawan | 1. Untuk mengetahui pengaruh faktor situasional terhadap kinerja karyawan 2. Untuk mengetahui pengaruh faktor individual terhadap kinerja karyawan | Independen: Faktor Situasional, Faktor Individual Dependen: Kinerja Karyawan | Regresi Linier Berganda | 1. Faktor situasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Faktor individual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | Y (Kinerja Karyawan) | X1 dan X2 (Faktor Situasional, Faktor Individual dan Objek Penelitian) |
| 4. | Noor (2016) | Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Timur Surabaya periode Tahun 2013 – Februari 2014) | 1. Mendeskripsikan stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Timur Surabaya 2. Menjelaskan pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Timur Surabaya 3. Menjelaskan pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Timur Surabaya 4. Menjelaskan variabel yang paling berpengaruh antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Timur Surabaya | Independen: Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan | Regresi Linier Berganda | 1. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan | X1, X2 dan Y (Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan) | Objek Penelitian |

Sumber: Data sekunder diolah, 2017

2.2 Kerangka Pikir Penelitian

Kepuasan kerja merupakan ukuran bagi organisasi atau perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Menurut Mangkunegara (2013:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Pada penelitian ini, kepuasan kerja merupakan variabel bebas (X1).

Stres adalah salah satu faktor yang membuat karyawan mudah tertekan dalam pekerjaan, hal ini membuat terhambatnya proses berpikir, mudah emosi, dan mengganggu kondisi fisik. Menurut Mangkunegara (2013:157) penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, dan perbedaan nilai antar karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja. Berdasarkan penjabaran ini dapat diketahui bawah variabel bebas (X2) pada penelitian ini adalah stres kerja.

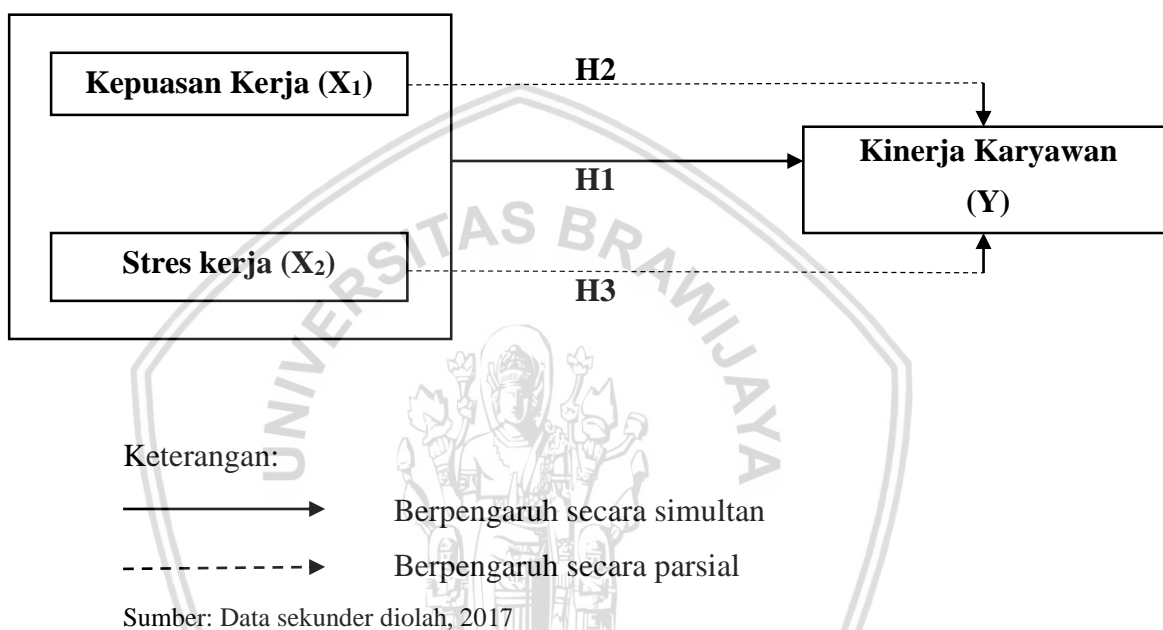
Sementara yang menjadi variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan. Menurut Tika (2012:121) kinerja karyawan adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Berikut ini merupakan kerangka pikir penelitian yang diambil berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu. Kerangka pikir penelitian yang diajukan meliputi variabel kepuasan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan pada latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian serta gambar diatas, maka dirumuskan beberapa hipotesis antara lain:

Gambar 2.1
Model Hipotesis



2.3.1 Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Noor (2016) serta penelitian oleh Isvandiari (2015) menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dirumuskan hipotesis berikut ini:

H1: Kepuasan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kota Batu.

2.3.2 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

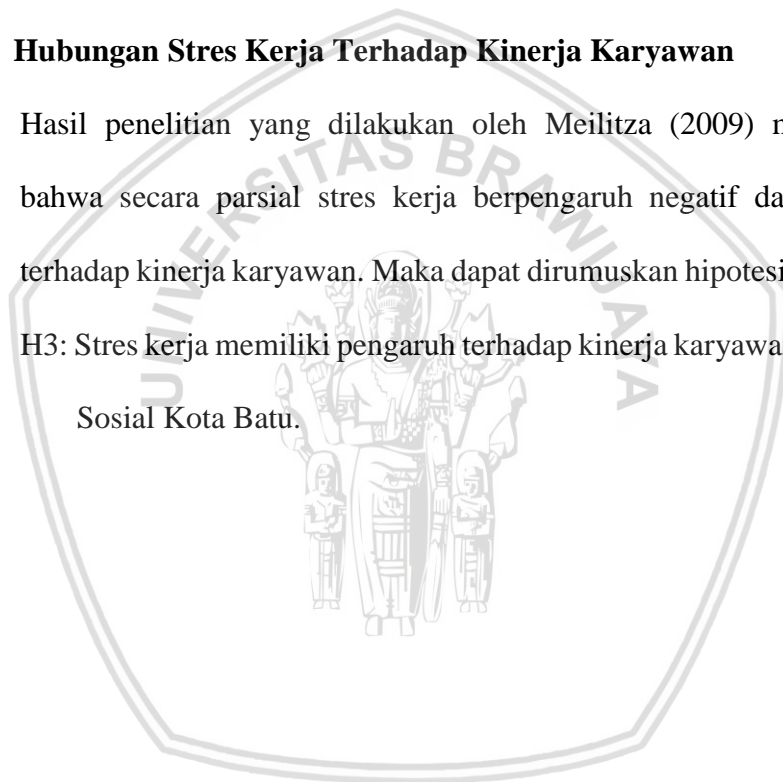
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Noor (2016) menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dirumuskan hipotesis berikut ini:

H2: Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kota Batu.

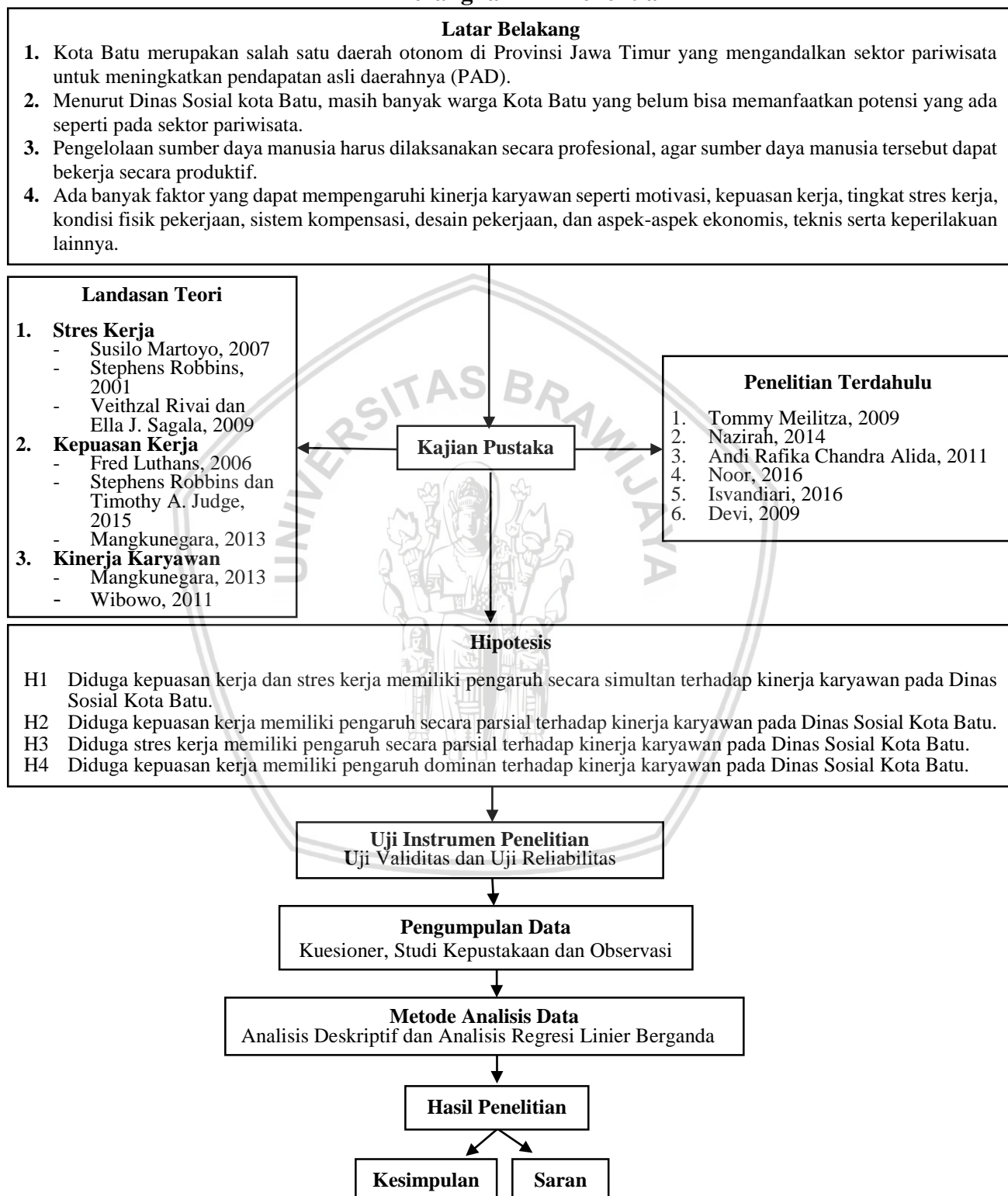
2.3.3 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Meilitza (2009) menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dirumuskan hipotesis berikut ini:

H3: Stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kota Batu.



Gambar 2.2
Kerangka Pikir Penelitian



Sumber: Data sekunder diolah, 201



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:5) penelitian eksplanatori menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Sedangkan penelitian kuantitatif menurut Suharsaputra (2012:49) adalah penelitian yang menggunakan angka-angka yang dijumlahkan sebagai data yang kemudian dianalisis. Alasan utama menggunakan jenis penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Sosial Kota Batu. Kantor beralamat di Jl. Panglima Sudirman nomor 507, Kantor Terpadu Gedung B Lantai 2, Kota Batu, Jawa Timur.

3.3 Populasi Penelitian

3.3.1 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2011:61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian seluruh populasi dipakai sebagai sampel, pegawai Dinas Sosial Kota Batu yang berjumlah 35 orang pegawai.

3.4 Sumber Data

3.4.1 Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh dan didapat secara langsung dari subjek yang berhubungan dengan penelitian. Data primer dalam penelitian ini adalah

data hasil pengisian kuesioner oleh Pegawai Dinas Sosial Kota Batu, observasi, dan dokumentasi sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

3.4.2 Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder digunakan sebagai penunjang data yang didapat dari artikel, internet dan dokumen lain yang dimiliki perusahaan yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2006:162) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pemberian kuesioner dilakukan secara langsung oleh peneliti, sehingga kuesioner ini dijawab dan diisi langsung oleh para karyawan. Pada penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai teknik untuk mengumpulkan data dari responden.

2. Studi Kepustakaan

Menurut Nazir (2014:79) studi kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang ingin diteliti. Pada penelitian ini menggunakan studi kepustakaan untuk mengumpulkan data-data mengenai gambaran umum yang berkaitan dengan perusahaan.

3.6 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2011:2). Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Bebas

Variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif maupun negatif. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (independen) adalah:

X_1 = Kepuasan Kerja

X_2 = Stres Kerja

2. Variabel Terikat

Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (dependen) adalah:

Y = Kinerja Karyawan

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.7.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan yang dimiliki seorang pekerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kepuasan kerja merupakan suatu ukuran bagi organisasi atau perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan.

Indikator kepuasan kerja pada penelitian ini mengacu pada pendapat Luthans (2006:244), yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri, yaitu kepuasan kerja yang didapat karyawan dari tingkat pekerjaan yang didapatkan karyawan.
2. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan dirasa adil.
3. Promosi, adanya kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Pengawasan
 - a. Kepedulian pada karyawan, yaitu meneliti seberapa baik kerja karyawan, memberikan nasihat dan bantuan pada individu, dan berkomunikasi dengan rekan kerja secara personal maupun dalam konteks pekerjaan.
 - b. Partisipasi atau pengaruh, yaitu adanya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.
5. Rekan kerja, yaitu adanya sifat kooperatif rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
6. Kondisi kerja, yaitu adanya dukungan dari kondisi kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

3.7.2 Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dialami seseorang di lingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan.

Indikator stres kerja dalam penelitian ini mengacu dari pendapat Robbins (2001:305) yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Lingkungan
 - a. Ketidakpastian ekonomi, yaitu kecemasan akan keamanan karyawan dengan pengurangan tenaga kerja, pemberhentian massal, dan pengurangan gaji.
 - b. Ketidakpastian politik, yaitu ancaman dan perubahan kebijakan politik.
 - c. Ketidakpastian teknologi, yaitu inovasi baru yang membuat keterampilan dan pengalaman karyawan menjadi usang.

2. Faktor Organisasi

- a. Tuntutan tugas, yaitu jumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan.
- b. Tuntutan peran, yaitu tekanan pada karyawan dalam menjalankan fungsi dari peran tertentu dalam organisasi.
- c. Tuntutan antar-pribadi, yaitu kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antarpribadi yang buruk.
- d. Struktur organisasi, yaitu aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan.
- e. Kepemimpinan organisasi, yaitu adanya tekanan dari eksekutif organisasi untuk memaksakan kehendak pada karyawan.

3. Faktor Individu

- a. Masalah keluarga, yaitu adanya masalah keluarga yang menciptakan stres bagi karyawan dan dapat terbawa ke tempat kerja.
- b. Masalah ekonomi, yaitu adanya masalah sumber daya keuangan karyawan yang dapat mengalihkan perhatian dari kerjaan.
- c. Kepribadian, yaitu adanya kecenderungan kepribadian karyawan yang dapat memicu stres.

3.7.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan yang dimiliki seorang karyawan untuk dapat mencapai hasil kerja sesuai kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Wibowo (2011:246) sebagai berikut:

1. Kuantitas

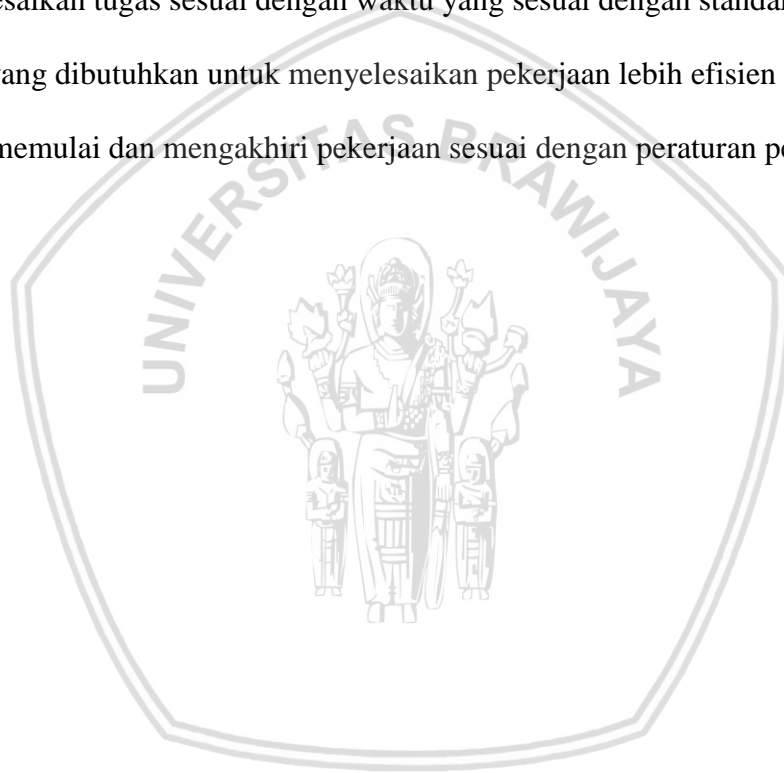
- Kesesuaian jumlah hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan
- Kesesuaian jumlah hasil kerja dengan target karyawan
- Peningkatan jumlah tugas yang mampu karyawan selesaikan

2. Kualitas

- Ketelitian dalam mengerjakan tugas
- Kualitas hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan

3. Ketepatan waktu

- Menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang sesuai dengan standar perusahaan
- Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih efisien
- Jadwal memulai dan mengakhiri pekerjaan sesuai dengan peraturan perusahaan.



Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

| Variabel Penelitian | Indikator | Item |
|--|--------------------------|--|
| Kepuasan Kerja (X_1) Luthans (2006:244) | 1. Pekerjaan itu sendiri | Jabatan yang dimiliki karyawan |
| | 2. Gaji | Gaji yang didapat karyawan secara adil |
| | 3. Promosi | Kesempatan melalui jenjang promosi |
| | 4. Pengawasan | 1. Kepedulian atasan kepada karyawan |
| | | 2. Partisipasi dalam pekerjaan |
| | 5. Rekan Kerja | Sifat kooperatif rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan |
| Stres Kerja (X_2) Robbins (2001:305) | 1. Faktor Lingkungan | 1. Ketidakpastian ekonomi |
| | | 2. Ketidakpastian politik |
| | | 3. Ketidakpastian teknologi |
| | 2. Faktor Organisasi | 1. Tuntutan tugas |
| | | 2. Tuntutan antar pribadi |
| | | 3. Struktur Organisasi |
| | | 4. Kepemimpinan Organisasi |
| | 3. Faktor Individual | 1. Masalah keluarga |
| | | 2. Masalah keuangan |
| | | 3. Masalah kepribadian |
| Kinerja (Y) Wibowo (2010) | 1. Kuantitas | 1. Kesesuaian jumlah hasil kerja dengan standar yang ditetapkan perusahaan |
| | | 2. Peningkatan jumlah tugas yang mampu diselesaikan |
| | 2. Kualitas | 1. Ketelitian dalam mengerjakan tugas |
| | | 2. Kualitas hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan |
| | 3. Ketepatan waktu | 1. Mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang lebih efisien |
| | | 2. Mampu menyelesaikan tugas sesuai jadwal |
| | | 3. Masuk dan pulang sesuai dengan ketetapan perusahaan |

Sumber: Data diolah, 2017

3.8 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*, yang setiap jawaban responden diberi skor 1 sampai 5. Menurut Sugiyono (2006:107) skala *Likert* digunakan untuk mengatur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial. Dalam penelitian ini, fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik yang disebut dengan variabel penelitian. Dengan menggunakan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan. Berdasarkan skala *Likert* adapun skor jawabannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Pengukuran Skala Likert

| No | Jawaban | Skor |
|----|---------------------------|------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Netral (N) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

3.9 Uji Instrumen Penelitian

3.9.1 Uji Validitas

Menurut Sekaran (2006:248) dalam Sarjono dan Julianita (2013:35), validitas adalah bukti bahwa instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu pertanyaan. Untuk menguji validitas, penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS dengan memperhatikan tabel *Item-Total Correlation*. Suatu item pernyataan dikatakan *valid* jika *Corrected Item-Total Correlation* (rhitung) lebih besar daripada rtabel.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran (2006:40) dalam Sarjono dan Julianita (2013:35), menyatakan bahwa keandalan (*reliability*) suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan – *error free*). Uji reliabilitas bertujuan untuk

mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pernyataan di dalam sebuah kuesioner. Untuk menguji reliabilitas, penelitian ini menggunakan SPSS dengan memperhatikan tabel *Reability Statistics*. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

3.10 Metode Analisis Data

3.10.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan bagian dari statistika yang mempelajari alat, teknik, ataupun prosedur yang ditunjukkan untuk mendapatkan gambaran atau mendeskripsikan sekumpulan data dari hasil pengamatan (Lupiyoadi dan Ikhsan, 2015:84).

Kegunaan analisis deskriptif adalah untuk memberikan gambaran-gambaran umum tentang data yang telah diperoleh. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif bertujuan untuk mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk informasi yang ringkas dan mudah dipahami. Kemudian hasil dari kuesioner penelitian akan diolah dan dianalisa lalu dibentuk suatu kesimpulan yang akan dijelaskan dengan analisis deskriptif.

3.10.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Pada dasarnya, penggunaan analisis regresi linier dalam suatu kegiatan penelitian bisnis ditujukan hanya untuk memberikan penjelasan dan besarnya hubungan (model) antar dua variabel atau lebih (Lupiyoadi dan Ikhsan, 2015:152). Variabel yang digunakan yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Dimana variabel terikat (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Sedangkan variabel bebas (X) sebagai variabel yang memengaruhi variabel terikat (Y).

Dalam analisis regresi berganda terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi, hasilnya akan valid jika digunakan dalam memprediksi suatu masalah. Regresi linier

berganda dapat disebut model yang baik jika memenuhi kriteria BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) dengan memenuhi syarat asumsi klasik. Uji asumsi klasik tersebut adalah:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data (Sarjono dan Julianita, 2013:53). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik), pada sumbu diagonal pada grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan menurut Ghazali (2001:86) yaitu :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Wijaya (2009:124) dalam Sarjono dan Julianita (2013:66), heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan/observasi. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah terjadi homoskedastisitas, atau dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas yang paling sering digunakan adalah Uji *Scatterplot*. Dasar analisis (Ghozali, 2009:77):

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolinieritas) atau tidak. Menurut Sarjono dan Julianita (2013:70) multikorelasi adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan di antara variabel bebas. Uji multikorelasi perlu dilakukan jika jumlah variabel bebas (X) lebih dari satu.

Uji multikorelasi yang paling sering digunakan adalah dengan melihat VIF (*Variance-Inflating Factor*), karena cara tersebut paling mudah dan praktis. Jika hasil VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas di antara variabel bebas. Sedangkan jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas di antara variabel bebas.

Analisis regresi berganda merupakan analisis statistik yang menghubungkan antara dua variabel independen atau lebih (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen Y (Lupiyoadi dan Ikhsan, 2015:157). Secara umum model regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e_t$$

Di mana:

Y = Variabel dependen

a = Nilai konstanta

$X_1 \dots X_n$ = Variabel independen

$b_1 \dots b_n$ = Nilai koefisien regresi / parameter koefisien regresi variabel independen

Sumber: Lupiyoadi dan Ikhsan (2015:157)

3.11 Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis 1 Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2006). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan

untuk mengukur besarnya pengaruh stres peran organisasional dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya, yaitu kinerja karyawan.

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, Variabel-variabel (kepuasan kerja dan stres kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja karyawan).

$H_1 : \beta_1 = \beta_2 \neq 0$, Variabel-variabel (kepuasan kerja dan stres kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja karyawan).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2006) :

1. Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel

Apabila $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Apabila $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi

Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Uji Hipotesis 2 dan 3 Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y, apakah variabel X_1 , X_2 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y.

Hipotesa yang akan digunakan dalam pengujian ini adalah :

$H_0 : b_i = 0$, Variabel-variabel bebas (kepuasan kerja dan stres kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

$H_2 : b_i < 0$, Variabel-variabel bebas (kepuasan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

H3 : $b_i > 0$, Variabel-variabel bebas (stres kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2006) :

1. Dengan membandingkan nilai t hitungnya dengan t tabel.

Apabila $t \text{ tabel} > t \text{ hitung}$, maka H_0 diterima dan H_2 ditolak.

Apabila $t \text{ tabel} < t \text{ hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 5\%$)

2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi.

Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3. Uji Hipotesis 4 Kepuasan Kerja Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan (Uji Dominan)

Untuk menentukan variabel bebas (X) yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat (Y), dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi antara variabel bebas (X) yang satu dengan yang lain. Variabel bebas (X) yang memiliki koefisien regresi yang paling besar adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat (Y).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Lokasi Dinas Sosial Kota Batu

Kantor beralamat di Jl. Panglima Sudirman nomor 507, Kantor Terpadu Gedung B Lantai 2, Kota Batu, Jawa Timur.

4.1.2 Sejarah Dinas Sosial Kota Batu

Sebagaimana digariskan dalam Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, setiap Organisasi Perangkat Daerah diwajibkan untuk menyampaikan laporan tahunan pertanggungjawaban program dan kegiatan sebagai wujud pertanggungjawaban organisasi baik dalam hal keberhasilan, hambatan maupun kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi guna mencapai tujuan dan sasaran secara periodik pada setiap akhir tahun anggaran.

Setiap laporan tahunan pertanggungjawaban program dan kegiatan dibuat dalam rangka mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dibebankan kepada setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dengan suatu sistem yang diatur secara jelas guna mendorong terciptanya keterbukaan kepada masyarakat luas dengan harapan akan mampu meningkatkan partisipasi masyarakat secara berkesinambungan.

Sebagai wujud konkrit dalam mengimplementasikan Peraturan

Daerah Kota Batu Nomor 5 Tahun 2013 tentang susunan organisasi dan tata kerja Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Daerah Kota Batu telah ditetapkan pembentukan tugas, fungsi dan susunan organisasi Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Batu, berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud maka perlu menetapkan penjabaran tugas dan fungsi Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Batu.

Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Batu merupakan lembaga teknis daerah yang terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Batu, Peraturan Walikota Batu Nomor 6 tahun 2010 tentang Penjabaran Tugas Dan Fungsi untuk meningkatkan peran dan fungsi lembaga dinas daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di Bidang Sosial dan Ketenagakerjaan.

Penguatan kelembagaan dinas daerah dimaksud, diperlukan agar kinerja organisasi menjadi optimal sesuai dengan karakteristik, kebutuhan, kemampuan, potensi serta beban kerja perangkat daerah.

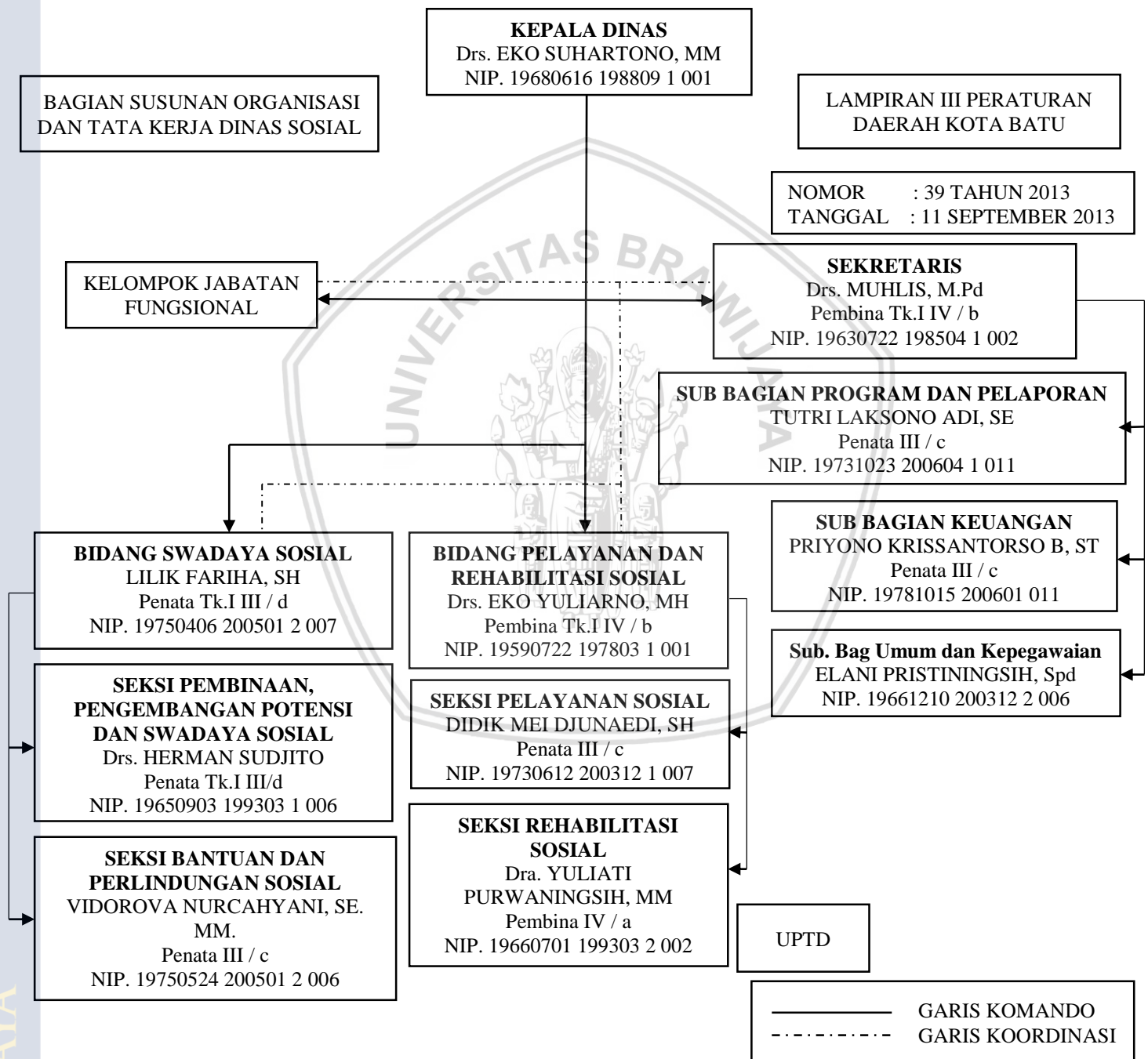
4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Sosial Kota Batu

Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Batu merupakan lembaga teknis daerah yang terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Batu Nomor 39 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Batu. Pembentukan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Batu merupakan upaya untuk meningkatkan peran dan fungsi lembaga dinas daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di Bidang Sosial dan Ketenagakerjaan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Struktur Organisasi sebagai

berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Dinas Sosial Kota Batu



Sumber: Peraturan Daerah Kota Batu Nomor 39 Tahun 2013

4.1.4 Deskripsi Pekerjaan Dinas Sosial Kota Batu

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas merencanakan, merumuskan kebijakan, membina administrasi dan teknis, mengkoordinasikan, mengendalikan serta mengevaluasi penyelenggaraan program-program kegiatan bidang sosial dan tenaga Kerja

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Dinas mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan, pengendalian, pengevaluasian rencana strategis dan rencana kerja bidang sosial dan tenaga kerja ;
- b. Perumusan dan penetapan kebijakan Standar Operasional Prosedur (SOP), Standar Pelayanan Publik (SPP) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IPM) serta pelaksanaan pencapaian Standard Pelayanan Minimal (SPM);
- c. Perencanaan dan pengendalian Anggaran ;
- d. Pengendalian Urusan Administrasi Dinas;
- e. Pengendalian urusan Sosial dan Tenaga Kerja sesuai dengan lingkup tugas;
- f. Pelaksanaan koordinasi dan kerjasama Bidang Sosial dan Tenaga Kerja di antara Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah dan Instansi Daerah;
- g. Pemantauan dan evaluasi kinerja urusan Sosial dan Tenaga Kerja sesuai dengan lingkup tugas;

- h. Penilaian dan Pengendalian terhadap pelaksanaan program dan Kegiatan;
- i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas menyusun rencana strategis dan rencana kerja Dinas, menyusun laporan pertanggungjawaban, pelaksanaan program dan kegiatan Dinas, melaksanakan pembinaan ketatalaksanaan, dan ketatausahaan Dinas.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, Sekretariat mempunyai fungsi :

- a. Perumusan rencana kerja Sekretariat;
- b. Pengendalian urusan ketatalaksanaan dan ketatausahaan Dinas;
- c. Pengendalian administrasi Keuangan Dinas;
- d. Pengendalian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas;
- e. Pengendalian data informasi hasil kegiatan dinas dan informasi lainnya terkait layanan publik secara berkala web site Pemerintah Daerah;
- f. Pengendalian Standar Operasional Prosedur (SOP), target Capaian Standar Pelayanan Minimal (SPM), Standar Pelayanan Publik, dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM);
- g. Pembinaan dan Pengembangan Pegawai;
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsi.

A. Sub Bagian Program dan Pelaporan

Sub Bagian Program dan Pelaporan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan program, evaluasi dan pelaporan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Sub Bagian Program dan Pelaporan mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan rencana program kegiatan Sub Bagian;
- b. Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja);
- c. Penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA) dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Dinas;
- d. Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP), target Capaian Standar Pelayanan Minimal (SPM), Standar Pelayanan Publik (SPP), dan Indeks kepuasan Masyarakat (IKM);
- e. Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP);
- f. Penyiapan data hasil pembangunan dan informasi lainnya terkait layanan publik secara berkala melalui web site Pemerintah Daerah;
- g. Penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD);
- h. Pengelolaan data hasil pembangunan dan informasi lainnya terkait pelayanan publik secara berkala melalui web site Pemerintah Daerah;
- i. Pelaksanaan monitoring, dan evaluasi kegiatan Sub Bagian;

Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.

B. Sub Bagian Keuangan

Sub Bagian Keuangan melaksanakan tugas mengelola anggaran dan administrasi keuangan Dinas.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat 1, Sub Bagian Keuangan menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan rencana program kegiatan Sub Bagian;
- b. Pelaksanaan verifikasi SPP;
- c. Penyiapan Surat Perintah Membayar;
- d. Pelaksanaan verifikasi harian atas penerimaan;
- e. Pelaksanaan akuntansi keuangan Dinas;
- f. Penyusunan laporan keuangan Dinas;
- g. Penyusunan administrasi dan teknis pembayaran gaji dan tunjangan pegawai serta penghasilan lainnya yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan;
- h. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kegiatan sub bagian;
- i. Pelaksanaan tugas yang diberikan oleh Sekretaris sesuai tugas dan fungsi;

C. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan administrasi umum meliputi ketatalaksanaan, ketatausahaan, kepegawaian, urusan rumah tangga, perlengkapan, perpustakaan dan kearsipan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat 1, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian menyelenggarakan fungsi :

- a. Menyusun rencana program kegiatan sub bagian;
- b. Pengelolaan administrasi umum dan ketatalaksanaan;
- c. Pengelolaan kearsipan dan perpustakaan;
- d. Pengelolaan kehumasan dan keprotokolan;
- e. Pengelolaan rumah tangga dan barang milik daerah;
- f. Pengelolaan Administrasi kepegawaian;
- g. Pelaksanaan Monitoring, dan evaluasi kegiatan sub bagian;
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Bidang Swadaya Sosial

Bidang Swadaya Sosial mempunyai tugas merencanakan, mengkaji, mengkoordinasikan, dan mengevaluasi program kegiatan pada bidang Swadaya Sosial.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada pasal 9, Bidang Swadaya Sosial menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan rencana kerja bidang;
- b. Penyusunan pedoman teknis operasional kegiatan bidang Swadaya Sosial;
- c. Pengendalian tata kelola Taman Makam Pahlawan;
- d. Pengkajian usulan penganugerahan gelar pahlawan nasional dan perintis kemerdekaan;
- e. Pengendalian Jaminan Kesejahteraan Sosial;

- f. Pelestarian nilai-nilai kepahlawanan, keperintisan, kejuangan dan kesetiakawanan sosial;
- g. Pembinaan ketrampilan usaha bagi Panti Asuhan, Karang Taruna, Pekerja sosial Masyarakat, dan Organisasi sosial;
- h. Pengkajian rekomendasi ijin pengumpulan uang atau barang undian berhadiah;
- i. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kegiatan Bidang ;
- j. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai tugas dan fungsinya.

A. Seksi Pembinaan, Pengembangan Potensi dan Swadaya Sosial

Seksi Pembinaan, Pengembangan Potensi dan Swadaya Sosial mempunyai tugas merencanakan, mengelola data, fasilitasi pembinaan, monitoring dan evaluasi program kegiatan, pengembangan potensi dan swadaya sosial.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi Pembinaan, Pengembangan Potensi dan Swadaya Sosial menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan rencana program kegiatan Seksi;
- b. Pendataan dan Pemetaan data informasi potensi pengembangan sumber kesejahteraan sosial;
- c. Pengelolaan Taman Makam Pahlawan;
- d. Pengelolaan proses usuan penganugerahan gelar pahlawan nasional dan perintis kemerdekaan;
- e. Pelaksanaan Fasilitasi Jaminan Kesejahteraan Sosial;

- f. Pelaksanaan fasilitasi pelestarian nilai-nilai kepahlawanan, keperintisan, kejuangan dan kesetiakawanan sosial;
- g. Pelaksanaan fasilitasi pembinaan teknis ketrampilan usaha bagi Panti Asuhan, Karang Taruna, Pekerja Sosial Masyarakat dan Organisasi sosial;
- h. Pengelolaan rekomendasi ijin pengumpulan uang atau barang undian berhadiah;
- i. Pelaksanaan monitoring, dan evaluasi kegiatan Seksi;
- j. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Swadaya Sosial sesuai dengan tugas dan fungsinya.

B. Seksi Bantuan dan Perlindungan Sosial

Seksi Bantuan dan Perlindungan Sosial mempunyai tugas menyusun rencana, mengelola data, fasilitasi pembinaan, monitoring dan evaluasi program kegiatan bantuan dan perlindungan sosial .

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi Bantuan dan Perlindungan Sosial menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan rencana program kegiatan Seksi;
- b. Pendataan dan pemetaan potensi dampak akibat bencana alam dan bencana sosial;
- c. Pelaksanaan Fasilitasi pembinaan pra bencana, saat bencana dan pasca bencana pada masyarakat dan anggota TAGANA;
- d. Pelaksanaan Fasilitasi pembinaan pemberian bantuan korban bencana alam dan bencana sosial;

- e. Pelaksanaan monitoring, dan evaluasi kegiatan Seksi;
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Swadaya Sosial sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial

Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial mempunyai tugas merencanakan, mengkaji, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengevaluasi program kegiatan di Bidang pelayanan dan rehabilitasi sosial.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan rencana kerja Bidang;
- b. Penyusunan pedoman teknis operasional kegiatan Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial;
- c. Pengkajian permohonan ijin pengangkatan anak / adopsi anak;
- d. Pembinaan Penyandang cacat, anak terlantar, anak jalanan, lanjut usia, dan keluarga rawan sosial;
- e. Pembinaan bagi bekas tuna susila ,gelandangan, pengemis, korban HIV/AIDS, warga bekas binaan lembaga pemasyarakatan;
- f. Pengkajian pemberian pelayanan bagi bekas tuna susila, gelandangan, pengemis, korban HIV/AIDS, warga bekas binaan lembaga pemasyarakatan;
- g. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kegiatan Bidang;
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

A. Seksi Pelayanan Sosial

Seksi Pelayanan Sosial mempunyai tugas menyusun rencana, mengelola data, fasilitasi pembinaan, monitoring dan evaluasi program kegiatan bidang pelayanan sosial.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi Pelayanan Sosial menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan rencana program kegiatan Seksi;
- b. Pendataan dan pemetaan data informasi lembaga rehabilitasi bagi penyandang cacat, anak terlantar, anak jalanan, lanjut usia, dan keluarga raan sosial;
- c. Pelaksanaan fasilitasi pembinaan teknis bagi penyandang cacat, anak terlantar, anak jalanan, lanjut usia, dan keluarga rawan sosial;
- d. Pelaksanaan fasilitasi pemberian layanan bagi penyandang cacat, anak terlantar, anak jalanan, lanjut usia, dan keluarga raan sosial;
- e. Pelaksanaan monitoring, dan evaluasi kegiatan Seksi;
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial sesuai dengan tugas dan fungsinya.

B. Seksi Rehabilitasi Sosial

Seksi Rehabilitasi Sosial mempunyai tugas menyusun rencana, mengelola data, fasilitasi pembinaan, monitoring dan evaluasi program kegiatan rehabilitasi sosial.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi Rehabilitasi Sosial menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan rencana program kegiatan Seksi;
- b. Pendataan dan pemetaan data informasi lembaga rehabilitasi sosial bagi masyarakat yang mengalami hambatan fisik, mental dan sosial, bekas tuna susila, gelandangan, pengemis, korban HIV/AIDS, warga bekas binaan lembaga pemasyarakatan;
- c. Pelaksanaan fasilitasi pembinaan teknis bagi masyarakat yang mengalami hambatan fisik, mental dan sosial, bekas tuna susila, gelandangan, pengemis, korban HIV/AIDS, warga bekas binaan lembaga pemasyarakatan;
- d. Pelaksanaan Fasilitasi pemberian layanan bagi masyarakat yang mengalami hambatan fisik, mental dan sosial, bekas tuna susila, gelandangan, pengemis, korban HIV/AIDS, warga bekas binaan lembaga pemasyarakatan;
- e. Pelaksanaan monitoring, dan evaluasi kegiatan seksi;
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial sesuai dengan tugas dan fungsinya.

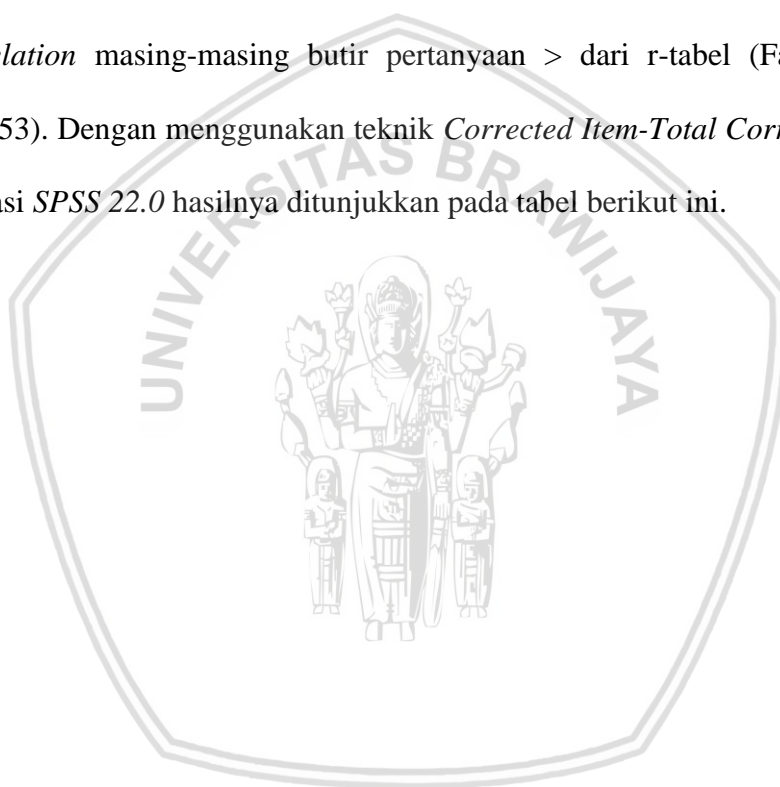
4.2 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Validitas menunjukkan keadaan yang sebenarnya dan mengacu pada kesesuaian antara konstruk, atau cara seorang peneliti mengkonseptualisasikan ide dalam definisi konseptual dan suatu ukuran. Hal ini mengacu pada seberapa baik ide tentang realitas “sesuai” dengan realitas aktual. Dalam istilah sederhana,

validitas membahas pertanyaan mengenai seberapa baik realitas sosial yang diukur melalui penelitian sesuai dengan konstruk yang peneliti gunakan untuk memahaminya (Neuman, 2007).

Untuk menghitung validitas suatu kuesioner dapat dilihat dari hasil *Output* SPSS pada tabel yang berjudul *Item-Total Correlation*. Menilai validitas masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan $>$ dari r-tabel (Fatma, et al., 2007:53). Dengan menggunakan teknik *Corrected Item-Total Correlation* pada aplikasi SPSS 22.0 hasilnya ditunjukkan pada tabel berikut ini.



Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | Corrected Item-Total Correlation (rhitung) | rtabel | Keterangan |
|----------------------------------|------|--|--------|------------|
| Kepuasan Kerja (X ₁) | X1.1 | 0,730 | 0,2776 | Valid |
| | X1.2 | 0,756 | 0,2776 | Valid |
| | X1.3 | 0,799 | 0,2776 | Valid |
| | X1.4 | 0,679 | 0,2776 | Valid |
| | X1.5 | 0,634 | 0,2776 | Valid |
| | X1.6 | 0,523 | 0,2776 | Valid |
| Stres Kerja (X ₂) | X2.1 | 0,611 | 0,2776 | Valid |
| | X2.2 | 0,780 | 0,2776 | Valid |
| | X2.4 | 0,815 | 0,2776 | Valid |
| | X2.5 | 0,735 | 0,2776 | Valid |
| | X2.6 | 0,513 | 0,2776 | Valid |
| | X2.7 | 0,470 | 0,2776 | Valid |
| | X2.8 | 0,873 | 0,2776 | Valid |
| | X2.9 | 0,904 | 0,2776 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1 | 0,754 | 0,2776 | Valid |
| | Y.2 | 0,500 | 0,2776 | Valid |
| | Y.3 | 0,727 | 0,2776 | Valid |
| | Y.4 | 0,783 | 0,2776 | Valid |
| | Y.5 | 0,735 | 0,2776 | Valid |
| | Y.6 | 0,559 | 0,2776 | Valid |
| | Y.7 | 0,649 | 0,2776 | Valid |

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dengan menggunakan responden yang diteliti sebanyak 35 responden, nilai r-tabel dapat diperoleh dari df (*degree of freedom*) = $n-2$, n merupakan jumlah responden. Maka df adalah $35-2=33$, dengan α 5% dan r-tabelnya 0,2776. Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa masing-masing item dari kuesioner pengukuran masing-masing variabel dikatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban dari responden terhadap suatu pernyataan konsisten dari waktu ke waktu.

Menurut Ghozali (2001:140) pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

1. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang. Disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach Alpha</i> |
|--------------------------|-----------------------|
| Kepuasan Kerja (X_1) | 0,788 |
| Stres Kerja (X_2) | 0,876 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,800 |

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel $> 0,60$ maka menunjukkan bahwa reliabilitas untuk kuesioner dapat diterima.

4.3 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan kepada sebagian pegawai Dinas Sosial Kota Batu yang berjumlah 35 responden. Karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut.

4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan usia

| No. | Usia | Jumlah | Presentase |
|---------------|--------------|-----------|-------------|
| 1. | >20-30 Tahun | 7 | 20% |
| 2. | >30-40 Tahun | 14 | 37% |
| 3. | >40-50 Tahun | 10 | 31% |
| 4. | >50 Tahun | 4 | 12% |
| Jumlah | | 35 | 100% |

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.3 komposisi usia dari 35 responden dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak antara usia > 30 - 40 tahun sebanyak 37% karena pada pelaksanaan kerja pegawai lebih banyak pada bagian kerja di luar kantor yang membutuhkan kondisi fisik yang baik dan dapat bekerja secara maksimal di instansi terkait.

4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase |
|---------------|---------------|-----------|-------------|
| 1. | Laki-laki | 21 | 60% |
| 2. | Perempuan | 14 | 40% |
| Jumlah | | 35 | 100% |

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.4 komposisi jenis kelamin dari 35 responden dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah berjenis

kelamin laki-laki sebanyak 21 pegawai sebanyak 60%. Hal ini karena bidang pekerjaan yang dikerjakan lebih banyak di luar kantor.

4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Status Perkawinan

| No. | Status Perkawinan | Jumlah | Presentase |
|---------------|-------------------|-----------|-------------|
| 1. | Menikah | 30 | 85,7% |
| 2. | Belum Menikah | 5 | 14,3% |
| Jumlah | | 35 | 100% |

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.5 komposisi status perkawinan dari 35 responden menunjukkan bahwa sebanyak 30 responden atau sebesar 85,7% sudah menikah. Berdasarkan data tersebut status perkawinan dapat memicu terjadinya stres kerja pada pegawai. Contohnya jika seorang pegawai sedang menghadapi masalah keluarga seperti perceraian, hal ini dapat berakibat pada kinerja yang akan menurun (Handoko dalam Martoyo, 2007:160).

4.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.6
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| No. | Pendidikan Terakhir | Jumlah | Presentase |
|---------------|---------------------|-----------|-------------|
| 1. | SMA-D3 | 7 | 20% |
| 2. | S1 | 23 | 65,7% |
| 3. | S2 | 5 | 14,3% |
| 4. | S3 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 35 | 100% |

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.6 dari 35 responden yaitu para pegawai Dinas Sosial Kota Batu dapat diketahui bahwa sebanyak 23 responden atau 65,7% mempunyai tingkat pendidikan S1. Hal ini dikarenakan pegawai yang bekerja di Dinas Sosial Kota Batu harus memiliki pendidikan yang cukup tinggi. Dengan

begitu, kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Batu akan tetap baik jika memiliki pegawai dengan pendidikan yang cukup tinggi.

4.3.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.7
Responden Berdasarkan Masa Kerja

| No. | Masa Kerja | Jumlah | Presentase |
|---------------|--------------|-----------|-------------|
| 1. | >1-10 Tahun | 12 | 34,3% |
| 2. | >10-20 Tahun | 11 | 32% |
| 3. | >20-30 Tahun | 8 | 22,9% |
| 4. | >30 Tahun | 4 | 11,4% |
| Jumlah | | 35 | 100% |

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.7 komposisi masa kerja dari 35 responden dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa 12 responden sebanyak 34,3% pegawai memiliki masa kerja yang paling banyak antara >1-10 tahun. Dari data tersebut pegawai Dinas Sosial Kota Batu memiliki pengalaman yang kurang cukup, sehingga diharapkan pegawai yang memiliki masa kerja yang lebih banyak dapat membantu menyelesaikan pekerjaan.

4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Deskripsi jawaban responden digunakan untuk mengetahui distribusi item-item dari variabel Kepuasan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) yang diperoleh melalui kuesioner, dalam bentuk jumlah responden dan persentase. Selain itu, untuk menentukan distribusi frekuensi jawaban responden diperlukan interpretasi skor nilai rata-rata sebagai berikut.

Tabel 4.8
Interpretasi Skor Nilai Rata-rata

| Skor Rata-rata | Keterangan |
|----------------|---------------|
| 1 - 1,8 | Sangat Rendah |
| >1,8 - 2,6 | Rendah |
| >2,6 - 3,4 | Cukup |
| >3,4 - 4,2 | Tinggi |
| >4,2 - 5 | Sangat Tinggi |

Sumber: Sugiyono, 2011

4.4.1 Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

Berikut ini merupakan distribusi jawaban responden pada variabel kepuasan kerja (X_1) yang dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini.

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

| Indikator | Item | Jawaban Responden | | | | | | | | | | Rata-rata |
|------------------------------|--|-------------------|------|--------|------|--------|------|--------------|-----|---------------------|---|-----------|
| | | Sangat Setuju | | Setuju | | Netral | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | |
| | | 5 | | 4 | | 3 | | 2 | | 1 | | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| Pekerjaan itu sendiri | (X _{1.1}) Jabatan yang dimiliki karyawan | 11 | 31,4 | 17 | 48,6 | 6 | 17,1 | 1 | 2,9 | 0 | 0 | 4,08 |
| Gaji | (X _{1.2}) Gaji yang didapat karyawan secara adil | 10 | 28,6 | 19 | 54,3 | 5 | 14,3 | 1 | 2,9 | 0 | 0 | 4,08 |
| Promosi | (X _{1.3}) Kesempatan melalui jenjang promosi | 12 | 34,3 | 12 | 34,3 | 9 | 25,7 | 2 | 5,7 | 0 | 0 | 3,97 |
| Pengawasan | (X _{1.4}) Kepedulian atasan kepada karyawan | 8 | 22,9 | 22 | 62,9 | 3 | 8,6 | 2 | 5,7 | 0 | 0 | 4,02 |
| | (X _{1.5}) Partisipasi dalam pekerjaan | 18 | 51,4 | 13 | 37,1 | 3 | 8,6 | 1 | 2,9 | 0 | 0 | 4,37 |
| Rekan Kerja | (X _{1.6}) Sifat kooperatif rekan kerja dalam menyelaesaikan pekerjaan | 16 | 45,7 | 16 | 45,7 | 2 | 5,7 | 1 | 2,9 | 0 | 0 | 4,34 |
| Rata-rata secara keseluruhan | | | | | | | | | | | | 4,14 |

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.9 mengenai Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X_1) memiliki nilai rata-rata 4,14 dengan nilai interpretasi tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Sosial Kota Batu dipersepsikan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Dari Tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa indikator yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi adalah indikator pengawasan. Sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata rendah adalah indikator promosi. Hal tersebut menunjukkan bahwa item partisipasi dalam pekerjaan merupakan item yang paling baik penerapannya. Namun secara umum kepuasan kerja di instansi sudah baik dan sesuai dengan yang diinginkan pegawai. Mulai dari pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja.

4.4.2 Variabel Stres Kerja (X_2)

Berikut ini merupakan distribusi jawaban responden pada variabel stres kerja (X_2) yang dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini.

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja

| Indikator | Item | Jawaban Responden | | | | | | | | | | Rata-rata |
|------------------------------|---|-------------------|------|--------|------|--------|------|--------------|-----|---------------------|---|-----------|
| | | Sangat Setuju | | Setuju | | Netral | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | |
| | | 5 | | 4 | | 3 | | 2 | | 1 | | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| Faktor Lingkungan | (X _{2.1}) Ketidakpastian ekonomi | 8 | 22,9 | 11 | 31,4 | 14 | 40 | 2 | 5,7 | 0 | 0 | 3,71 |
| | (X _{2.2}) Ketidakpastian politik | 13 | 37,1 | 15 | 42,9 | 4 | 11,4 | 3 | 8,6 | 0 | 0 | 4,08 |
| Faktor Organisasi | (X _{2.4}) Tuntutan tugas | 10 | 28,6 | 19 | 54,3 | 4 | 11,4 | 2 | 5,7 | 0 | 0 | 4,05 |
| | (X _{2.5}) Tuntutan antar pribadi | 15 | 42,9 | 15 | 42,9 | 4 | 11,4 | 1 | 2,9 | 0 | 0 | 4,25 |
| | (X _{2.6}) Struktur organisasi | 11 | 31,4 | 13 | 37,1 | 10 | 28,6 | 1 | 2,9 | 0 | 0 | 3,97 |
| | (X _{2.7}) Kepemimpinan organisasi | 12 | 34,3 | 15 | 42,9 | 8 | 22,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,11 |
| Faktor Individu | (X _{2.8}) Masalah Keluarga | 9 | 25,7 | 15 | 42,9 | 8 | 22,9 | 3 | 8,6 | 0 | 0 | 3,85 |
| | (X _{2.9}) Masalah Ekonomi | 10 | 28,6 | 13 | 37,1 | 9 | 25,7 | 3 | 8,6 | 0 | 0 | 3,85 |
| Rata-rata secara keseluruhan | | | | | | | | | | | | 3,98 |

Sumber: Data diolah, 2017

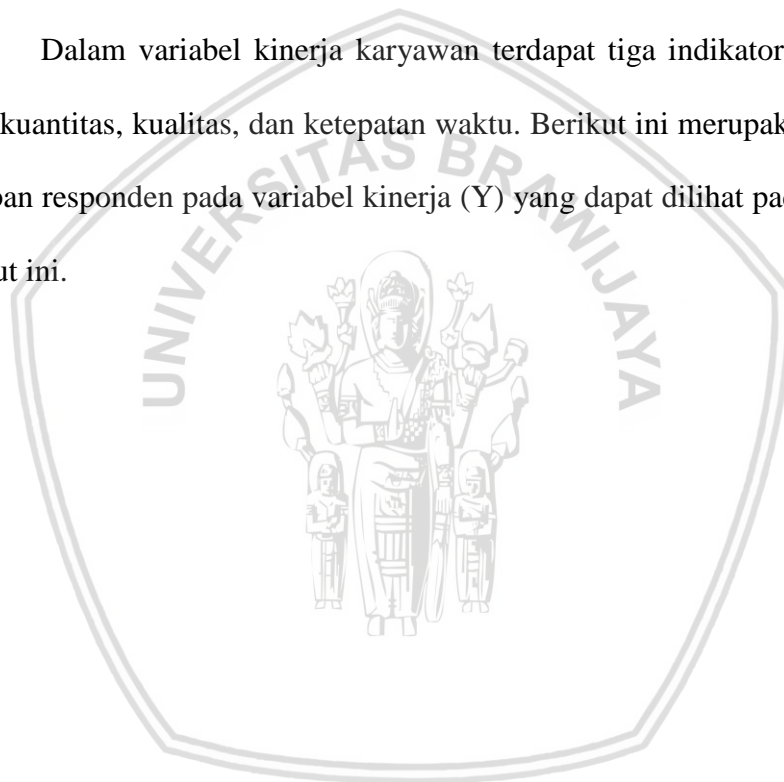
Berdasarkan Tabel 4.10 mengenai Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X₂) memiliki nilai rata-rata 3,98 dengan nilai interpretasi tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Sosial Kota Batu dipersepsikan memiliki stres kerja yang tinggi.

Dari Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa indikator faktor organisasi merupakan indikator yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi. Sedangkan indikator faktor lingkungan merupakan indikator dengan nilai rata-rata paling rendah. Hal ini menunjukkan bahwa item kepemimpinan organisasi merupakan

faktor yang dapat memicu terjadinya stres kerja pada pegawai Dinas sosial Kota Batu. Namun secara umum penerapan semua indikator pada variabel stres kerja di instansi terkait sudah sesuai dengan yang diinginkan pegawai. Mulai dari faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu.

4.4.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam variabel kinerja karyawan terdapat tiga indikator pengukuran yaitu kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Berikut ini merupakan distribusi jawaban responden pada variabel kinerja (Y) yang dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini.



Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

| Indikator | Item | Jawaban Responden | | | | | | | | | | Rata-rata |
|------------------------------|---|-------------------|------|--------|------|--------|------|--------------|-----|---------------------|---|-----------|
| | | Sangat Setuju | | Setuju | | Netral | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | |
| | | 5 | | 4 | | 3 | | 2 | | 1 | | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| Kuantitas | (Y1) Kesesuaian jumlah hasil kerja dengan standar yang ditetapkan perusahaan | 8 | 22,9 | 18 | 51,4 | 8 | 22,9 | 1 | 2,9 | 0 | 0 | 3,94 |
| | (Y2) Peningkatan jumlah tugas yang mampu diselesaikan | 7 | 20 | 28 | 80 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,20 |
| Kualitas | (Y3) Ketelitian dalam mengerjakan tugas | 10 | 28,6 | 21 | 60 | 3 | 8,6 | 1 | 2,9 | 0 | 0 | 4,14 |
| | (Y4) Kualitas hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan | 10 | 28,6 | 19 | 54,3 | 5 | 14,3 | 1 | 2,9 | 0 | 0 | 4,08 |
| Ketepatan Waktu | (Y5) Mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang efisien | 11 | 31,4 | 19 | 54,3 | 4 | 11,4 | 1 | 2,9 | 0 | 0 | 4,14 |
| | (Y6) Mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar perusahaan | 9 | 25,7 | 20 | 57,1 | 6 | 17,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,08 |
| | (Y7) Masuk dan pulang kerja sesuai dengan aturan perusahaan | 16 | 45,7 | 15 | 42,9 | 2 | 5,7 | 2 | 5,7 | 0 | 0 | 4,28 |
| Rata-rata secara keseluruhan | | | | | | | | | | | | 4,12 |

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.11 mengenai Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai rata-rata 4,12 dengan nilai interpretasi tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Sosial Kota Batu memiliki kinerja karyawan dipersepsikan tinggi.

Dari Tabel 4.11 di atas diketahui bahwa item masuk dan pulang kerja sesuai dengan aturan perusahaan merupakan item yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi. Sedangkan item kesesuaian jumlah hasil kerja dengan standar yang ditetapkan perusahaan merupakan item yang memiliki nilai rata-rata paling

rendah. Secara umum penerapan semua indikator pada variabel kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Batu sudah baik sesuai dengan penilaian pegawai. Mulai dari kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

4.5 Hasil Analisis Regresi

Dalam analisis regresi berganda terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi, hasilnya akan valid jika digunakan dalam memprediksi suatu masalah. Regresi linier berganda dapat disebut model yang baik jika memenuhi kriteria BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) dengan memenuhi syarat asumsi klasik.

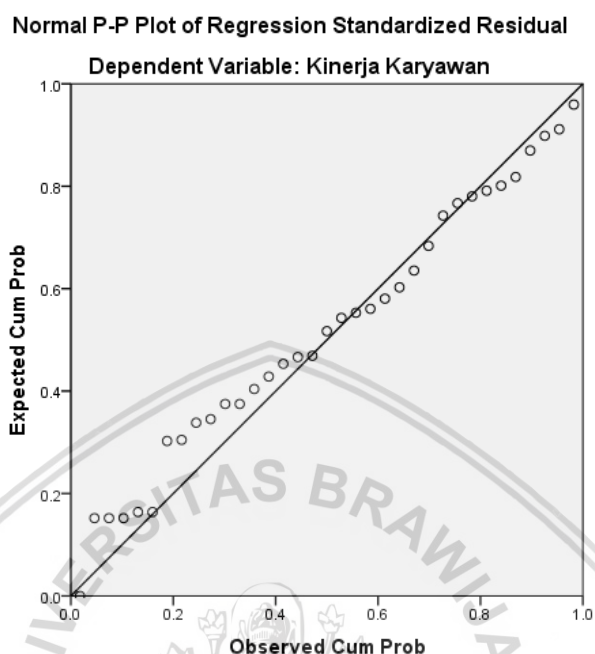
4.5.1 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik tersebut adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas.

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak (Ghozali, 2001:83). Pengujian ini dilakukan dengan melihat *normal probability plot*, seperti pada gambar dibawah ini.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data primer diolah, 2017

Menurut Ghozali (2001:86) normalitas terlihat pada grafik normal plot dimana titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar terlihat di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas.

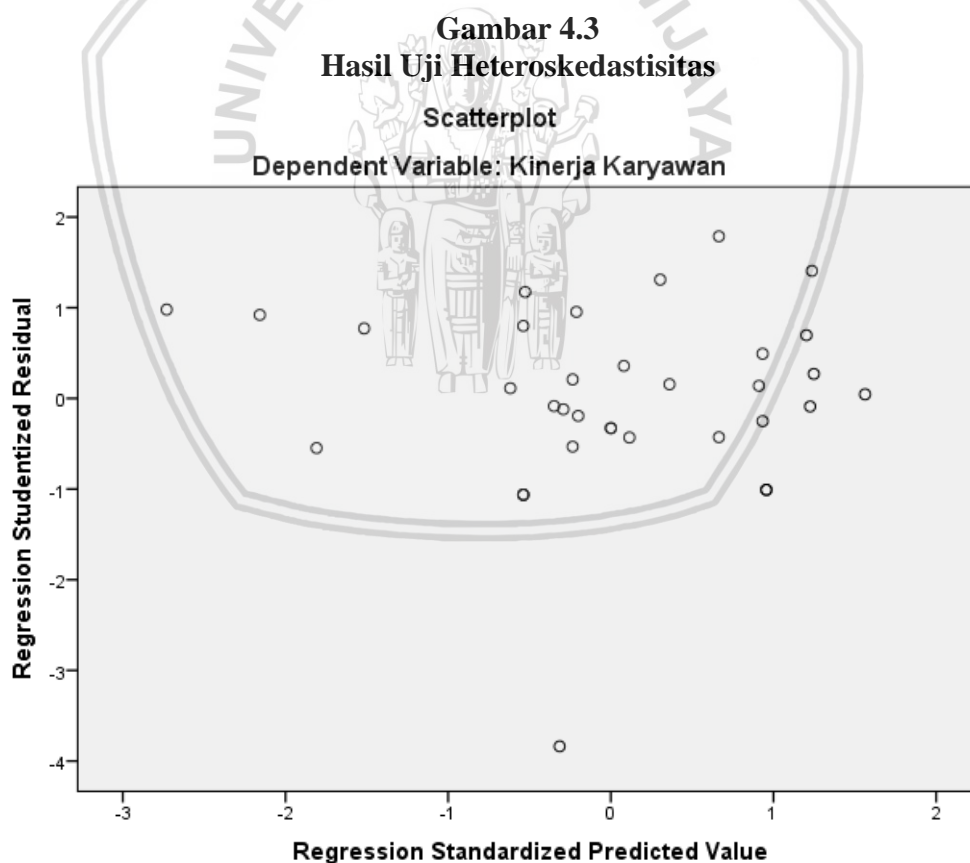
2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2001:77). Jika *variens* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas. Model regresi

yang baik adalah yang terjadi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Menurut Fatma, et al. (2007:34) cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah jika pola gambar *Scatterplot* model tersebut:

1. Titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.



Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari Gambar 4.3 di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak baik di bagian atas angka 0 atau di bagian bawah angka 0 pada sumbu vertikal atau sumbu Y. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi ini.

3. Hasil Uji Multikolinieritas

Menurut Fatma (2007:34) ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

1. Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF = 1 / \text{Tolerance}$, jika $VIF = 0$ maka $\text{Tolerance} = 1/10 = 0.1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*.
2. Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel independen kurang dari 0,70, maka model dapat dinyatakan bebas dari masalah multikolinieritas. Jika lebih dari 0,7 maka diasumsikan terjadi korelasi yang sangat kuat antar variabel independen sehingga terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel Independen | Collinearity Statistics | |
|--------------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Kepuasan Kerja (X_1) | 0,472 | 2,120 |
| Stres Kerja (X_2) | 0,472 | 2,120 |

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.12 hasil uji melalui VIF pada hasil *output* SPSS tabel *Coefficients*, masing-masing variabel independen memiliki VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1. Maka dapat dinyatakan model regresi tidak terdapat multikolinieritas.

4.5.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil dari Analisis Regresi Linier Berganda yang telah diolah menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel | Unstandardized Coefficients | | Koefisien β (Standardized Coefficient) | t_{hitung} | P-Value |
|--------------------------|-----------------------------|------------|---|--------------|---------|
| | B | Std. Error | | | |
| Konstanta | 14.258 | 3,687 | | 3,867 | 0,001 |
| X ₁ | 0,560 | 0,211 | 0,555 | 2,648 | 0,012 |
| X ₂ | 0,022 | 0,137 | 0,033 | 0,159 | 0,874 |
| <i>R Square</i> | | | | 0,336 | |
| <i>Adjusted R Square</i> | | | | 0,295 | |
| Ttabel | | | | 2,037 | |
| Fhitung | | | | 8,107 | |
| Ftabel | | | | 3,29 | |
| Signifikan | | | | 0,01 | |

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.13 didapat suatu model persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,555 X_1 + 0,033 X_2$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

1. $\beta_1 = 0,555$

Pada hasil regresi menunjukkan koefisien β_1 yaitu 0,555. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X₁) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan nilai kepuasan kerja (X₁) sebesar 0,555 dan signifikansi $0,012 < \alpha = 0,05$. Apabila kepuasan kerja (X₁) meningkat maka kinerja karyawan (Y) dapat meningkat.

2. $\beta_2 = 0,033$

Pada hasil regresi menunjukkan koefisien β_2 yaitu 0,033. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai stres kerja (X_2) sebesar 0,033 dan signifikansi 0,874 > dari $\alpha = 0,05$. Stres kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

4.5.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen (Fatma, et al., 2007:48). Dalam *output SPSS*, regresi linier berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan. Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.14
Hasil Koefisien Determinasi

| Model | R | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R Square</i> | <i>Std. Error of the Estimate</i> |
|-------|------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| 1 | ,580 | ,336 | ,295 | 2,77601 |

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari tabel 4.14 diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,295 atau 29,5%. Nilai ini menunjukkan seberapa besar variasi variabel kinerja yang dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan stres kerja. Sedangkan sisanya sebesar 70,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak terdapat pada model regresi. Misalnya seperti kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi.

4.6 Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan perkiraan hubungan antara dua variabel yang diuji. Dalam hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kepuasan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kota Batu berpengaruh secara simultan maupun parsial. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis dengan menggunakan SPSS.

4.6.1 Hasil Uji Hipotesis I (Uji F)

Hasil Uji F dapat dilihat dari hasil regresi pada tabel ANOVA. Hasil Uji F menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen jika *p-value* (pada kolom *Sig.*) lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan, atau *Fhitung* (pada kolom *F*) lebih besar dari *Ftabel* (Fatma, 2007:50). Pengujian F dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut ini.

Tabel 4.15
Hasil Uji Hipotesis I (Uji F)
ANOVA

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------|
| 1 Regression | 124,943 | 2 | 62,471 | 8,107 | 0,001 |
| Residual | 246,600 | 32 | 7,706 | | |
| Total | 371,543 | 34 | | | |

Sumber: Data primer diolah, 2017

Pengujian model regresi secara simultan adalah sebagai berikut:

Ho: Variabel kepuasan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H1: Variabel kepuasan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan Tabel 4.15 didapatkan nilai F_{tabel} dengan *degrees of freedom* (df) $n_1 = 2$ dan $n_2 = 32$ adalah sebesar 3,29 dan untuk nilai signifikan 5%. Hasil perhitungan tabel diatas diperoleh $F_{\text{hitung}} >$ dari F_{tabel} ($8,107 > 3,29$). Jika dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$ maka signifikansi $0,001 < \alpha = 0,05$. Dari kedua perbandingan tersebut dapat diambil keputusan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat variabel kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.2 Hasil Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Hasil uji ini pada *output* SPSS dilihat pada tabel *Coefficients*. Nilai dari uji t dapat dilihat dari *p-value* (pada kolom *Sig.*) pada masing-masing variabel independen, jika *p-value* $<$ *level of significant* yang ditentukan, atau t_{hitung} (pada kolom t) lebih besar dari t_{tabel} (Fatma, et al., 2007:51). Variabel independen dapat dikatakan berpengaruh signifikan apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau *p-value* $<$ $\alpha = 0,05$.

A. Hasil Uji Hipotesis II (Variabel Kepuasan Kerja)

Pengujian secara parsial variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

H_0 : Variabel kepuasan kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H_1 : Variabel kepuasan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.16
Hasil Uji Hipotesis II (Variabel Kepuasan Kerja)

| Variabel | t _{hitung} | t _{tabel} | P-Value |
|----------------------------------|---------------------|--------------------|---------|
| Kepuasan Kerja (X ₁) | 2,648 | 2,037 | 0,012 |

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari tabel 4.16 dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X₁) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil perhitungan tabel diatas diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,648 > 2,449$) dan $P-Value$ $0,012 < \alpha = 0,05$. Variabel kepuasan kerja (X₁) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima dan H₀ ditolak. Dari hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X₁) mempunyai pengaruh yang positif. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

B. Hasil Uji Hipotesis III (Variabel Stres Kerja)

Pengujian secara parsial variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

H₀ : Stres Kerja (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H₁ : Stres Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.17
Hasil Uji Hipotesis III (Variabel stres Kerja)

| Variabel | t _{hitung} | t _{tabel} | P-Value |
|-------------------------------|---------------------|--------------------|---------|
| Stres Kerja (X ₂) | 0,159 | 2,037 | 0,874 |

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.17 tampak bahwa variabel Stres Kerja (X₂) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,159 < 2,037$) dan $P\text{-Value } 0,874 > \alpha = 0,05$. Variabel stres kerja (X_2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima. Dari hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif. Dapat disimpulkan bahwa penurunan stres kerja tidak berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan.

4.6.3 Pengaruh Dominan

Uji dominan dilakukan untuk mengetahui variabel bebas (X) yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel terikat (Y). Adapun untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), maka dapat diketahui dari hasil perbandingan koefisien regresi (β) dari masing-masing variabel. Variabel bebas (X) yang dominan adalah variabel yang memiliki koefisien regresi (β) paling besar. Perbandingan koefisien regresi dapat terlihat pada *Standardized Coefficient* pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.18
Hasil Uji Hipotesis IV (Uji Dominan)

| Variabel | Koefisien β (<i>Standardized Coefficient</i>) |
|----------------|---|
| Kepuasan Kerja | 0,555 |
| Stres Kerja | 0,159 |

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.18 pada kolom *Standardized Coefficients* menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi paling besar yaitu 0,555 sedangkan variabel stres kerja memiliki koefisien regresi yaitu 0,159. Dapat disimpulkan bahwa

variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kota Batu.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian dilakukan di Dinas Sosial Kota Batu, dimana responden terdiri dari 35 orang pegawai Dinas Sosial Kota Batu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kota Batu.

Dinas Sosial merupakan lembaga teknis daerah yang mengemban Urusan Wajib Pemerintah Bidang Sosial, berada di bawah Pemerintah Kota Batu dan bertanggung jawab kepada Walikota Batu. Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Batu Nomor 5 Tahun 2013 tentang susunan organisasi dan tata kerja dinas daerah Kota Batu telah ditetapkan pembentukan tugas, fungsi dan susunan organisasi Dinas Sosial Kota Batu, berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud maka perlu menetapkan penjabaran tugas dan fungsi Dinas Sosial Kota Batu.

Berdasarkan hasil responden dapat diketahui persentase karakteristik responden berdasarkan usia sebesar 37% menunjukkan rata-rata responden berusia >30-40 tahun. Presentase karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dengan rata-rata responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 60%. Pada presentase karakteristik responden berdasarkan status perkawinan sebesar 85,7% menunjukkan rata-rata responden sudah menikah. Dari presentase karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir sebesar 65,7% dengan rata-rata responden memiliki tingkat pendidikan S1. Dan terakhir presentase karakteristik

responden berdasarkan masa kerja menunjukkan rata-rata responden memiliki masa kerja >1-10 tahun sebesar 34,3%.

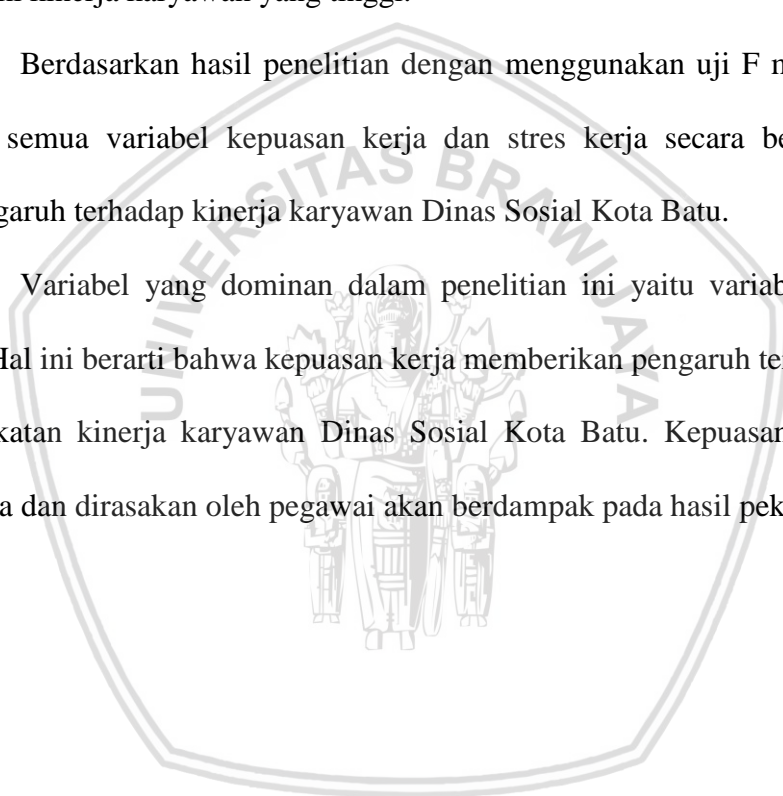
Menunjukkan bahwa secara umum implementasi kepuasan dan stres kerja serta kinerja karyawan Dinas Sosial Kota Batu sudah baik dan sesuai dengan yang diinginkan pegawai. Pada implementasi kepuasan kerja, pengawasan merupakan indikator yang memiliki nilai paling tinggi karena menurut para pegawai Dinas Sosial Kota Batu partisipasi dalam pekerjaan oleh atasan dan sekretariat yang diberikan untuk mempermudah menyelesaikan pekerjaan para pegawai sudah baik, sedangkan promosi merupakan indikator dengan nilai paling rendah. Perusahaan dapat mempertahankan kebijakan mengenai pengawasan dan meningkatkan kebijakan mengenai promosi. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai interpretasi tinggi, maka pegawai Dinas Sosial Kota Batu dipersepsikan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Pada variabel stres kerja menunjukkan bahwa item kepemimpinan organisasi merupakan item yang memiliki nilai paling tinggi karena para pegawai merasakan adanya perlakuan yang tidak adil dari atasan seperti kepala dinas yang hanya dekat dan mengajak pegawai tertentu saja untuk melaksanakan kunjungan kerja yang mana dalam hal ini memicu kecemburuan para pegawai, sedangkan item ketidakpastian ekonomi merupakan item dengan nilai paling rendah. Rata-rata variabel stres kerja dengan nilai interpretasi tinggi, dapat disimpulkan bahwa pegawai Dinas Sosial Kota Batu memiliki tingkat stres kerja yang tinggi. Stres kerja karyawan merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, berpikir, dan kondisi karyawan.

Pada variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa indikator yang paling baik diterapkan di Dinas Sosial Kota Batu adalah indikator ketepatan waktu, sedangkan kuantitas merupakan indikator dengan nilai paling rendah. Rata-rata untuk variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai inteprestasi yang tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa Dinas Sosial Kota Batu dipersepsikan memiliki kinerja karyawan yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa semua variabel kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kota Batu.

Variabel yang dominan dalam penelitian ini yaitu variabel kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh terbesar dalam peningkatan kinerja karyawan Dinas Sosial Kota Batu. Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh pegawai akan berdampak pada hasil pekerjaannya.





BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis atas kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kota Batu, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Secara bersama-sama (simultan) terbukti bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kota Batu. Diharapkan dengan berpengaruhnya kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan mampu meningkatkan kinerja para pegawai di masa mendatang.
2. Maka dari itu peningkatan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja di Dinas Sosial Kota Batu secara umum dipersepsikan pegawai sangat baik. Hal itu dapat dilihat dari kepuasan pegawai melalui pengawasan kerja yang ada di Dinas Sosial Kota Batu
3. Dapat disimpulkan bahwa penurunan stres kerja tidak berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan. Stres kerja di Dinas Sosial Kota Batu dipersepsikan pegawai memiliki stres kerja yang tinggi. Hal itu dilihat dari kepemimpinan organisasi yang memberikan kecemasan bagi para pegawai
4. Terbukti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kota Batu. Peran kepuasan kerja

sangat penting bagi para pegawai Dinas Sosial Kota Batu untuk terus bekerja tanpa adanya kecemasan yang bisa mengganggu kinerja para pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kota Batu, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Bagi Pihak Dinas Sosial Kota Batu

- a. Melihat adanya pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka penting bagi Sekretariat Dinas Sosial Kota Batu untuk mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mempertahankan kepuasan kerja melalui partisipasi dalam pekerjaan, meminimalisir stres kerja pada kepemimpinan organisasi, dan meningkatkan kinerja karyawan pada kesesuaian jumlah hasil kerja.
- b. Instansi terkait harus dapat mempertahankan serta meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan memberikan partisipasi dalam pekerjaan yang baik dan memperbaiki sistem promosi yang diberikan kepada para pegawai.
- c. Ada beberapa hal yang dapat meminimalisir stres kerja yang dirasakan pegawai. Untuk memperbaiki hal tersebut, instansi terkait harus dapat mengurangi kecemasan yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan organisasi. Selain itu instansi terkait dapat

mengurangi kecemasan para pegawai yang berkaitan dengan masalah ketidakpastian ekonomi.

d. Penting bagi instansi untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini terlihat dari hasil kerja yang diberikan pegawai kepada instansi terkait, untuk mempertahankan ketepatan waktu melalui masuk dan pulang kerja sesuai dengan aturan instansi dan memperbaiki kinerja pegawai melalui kesesuaian jumlah hasil kerja dengan standar yang ditetapkan instansi terkait.

2. Bagi peneliti lain yang hendak melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan hendaknya dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga mampu untuk memperkaya pengetahuan mengenai variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kota Batu, memiliki keterbatasan penelitian yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan seperti, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel, yaitu kepuasan kerja dan stres kerja.

2. Sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Sosial Kota Batu. Seperti motivasi, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya. Selain itu adanya keterbatasan waktu dalam melakukan observasi.



